

UNIVERSIDAD MAYOR DE SAN ANDRES
FACULTAD DE DERECHO Y CIENCIAS POLITICAS

CARRERA DE DERECHO

PETAENG



MEMORIA LABORAL

TEMA:

**“VULNERACION DE DERECHOS PARA CONFORMAR SINDICATOS EN
EMPRESAS PRIVADAS EN BOLIVIA”**

POSTULANTE: Univ. Eg. AGUSTIN QUISPE UGARTE

TUTOR: Dr. RICHARD OSUNA ORTEGA

LA PAZ-BOLIVIA

2024

DEDICATORIA

*A mi amada madre Carlota Ugarte
Vda. De Quispe por haberme apoyado
y guiado en este sendero que empieza
a rendir frutos.*

*Y especialmente al cálido recuerdo de mi
padre Joaquín Quispe.*

AGRADECIMIENTO

A nuestra Casa Superior de Estudios, por la formación académica en esta digna profesión, al Dr. Richard Osuna Ortega, por todo el conocimiento transmitido para mi formación académica.

Un agradecimiento especial a mi hermana Jimena Quispe y a su hijita mi sobrinita Raquel Lorena por el apoyo brindado y toda mi familia,

A mi hermano Joaquín Oscar y a papa Jesús por el apoyo incondicional que me han brindado durante toda mi formación académica y en el desarrollo de este trabajo.

INDICE DE CONTENIDO

RESUMEN	
1. INTRODUCCIÓN	1
CAPITULO I	3
DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN	3
1.1. TITULO DEL TEMA. -	3
1.2. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA. -	3
1.3. PROBLEMATIZACION.	3
1.4. JUSTIFICACION. -	4
1.5. DELIMITACION DEL TEMA DE INVESTIGACION. -	5
1.5.1. DELIMITACION TEMATICA	5
1.5.2. DELIMITACION ESPACIAL	5
1.5.3. DELIMITACION TEMPORAL	5
1.6. OBJETIVOS DEL TEMA. -	5
1.6.1. Objetivo General	5
1.6.2. Objetivos Específicos	5
1.7. METODOS. -	6
1.7.1. METODOS GENERALES	7
1.7.2. MÉTODOS ESPECÍFICOS	7
1.8. TECNICAS. -	9
CAPITULO II	12
MARCO HISTORICO	12
2.1. EL NACIMIENTO Y EVOLUCION DEL SINDICATO. -	12
2.2. EL SURGIMIENTO DEL MOVIMIENTO SINDICAL EN BOLIVIA. -	20
MARCO CONCEPTUAL	29
3.1. DEFINICION Y CONCEPTUALIZACION DE SINDICATO	29
3.2. PRINCIPIOS SINDICALES	31
3.3. RECONOCIMIENTO DE LA LIBRE SINDICALIZACION	33
3.4. CONSTITUCION DE UN SINDICATO EN BOLIVIA	35
3.5. DERECHO AL FUERO SINDICAL	36

3.5.1. FINALIDAD DEL FUERO SINDICAL	37
CAPITULO IV	40
MARCO JURIDICO	40
4.1. MARCO JURIDICO NACIONAL.	40
4.1.1 CONSTITUCION POLITICA DEL ESTADO	40
4.1.2. LEY GENERAL DEL TRABAJO DEL 8 DE DICIEMBRE DE 1942	44
4.1.3. REGLAMENTO DE LA LEY GENERAL DEL TRABAJO DECRETO SUPREMO No.244 DE 23 DE AGOSTO DE 1943	46
4.1.4. LEY DEL FUERO SINDICAL, 21 DE FEBRERO DE 2006, BAJO LA PRESIDENCIA DE EVO MORALES AYMA- DECRETO LEY No. 0038 DEL 07 DE FEBRERO DE 1944, BAJO LA PRESIDENCIA DE GUALBERTO VILLARROEL (Ley del Fuero Sindical – Vigente y actualizada 2011)	50
4.1.5. DECRETO SUPREMO N° 2349 DE 1 DE MAYO DE 2015, BAJO LA PRESIDENCIA DE EVO MORALES AYMA	51
4.2. MARCO JURIDICO INTERNACIONAL	53
CAPITULO V	57
ESTUDIO DE CASOS	57
5. EMPRESA DE SERVICIOS INDUSTRIA COPACABANA S.A. Y SERVICIOS COPABOL S.A. (POLLOS COPACABANA)	58
5.1. LABORATORIOS VITA S.A.	66
CAPITULO VI	74
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	74
CONCLUSIONES	74
RECOMENDACIONES.	77
BIBLIOGRAFIA	
ANEXOS	

RESUMEN

En nuestro país, la situación laboral funciona dentro de una gran precariedad, entendida como el resultado del uso flexible de la fuerza de trabajo y la pérdida progresiva de los derechos conquistados por los trabajadores en épocas pasadas, pese a que en cada gobierno de turno asumen como la defensa de las clases trabajadoras y las más desprotegidas aún continúa existiendo la vulneración de derechos laborales.

Precisamente, mi tema parte desde el análisis sobre la participación de las empresas privadas en Bolivia tiene que ver con observar los problemas que han caracterizado la vulneración de los derechos sindicales de los trabajadores en Empresas Privadas. En esta investigación, se ha visto particularmente los problemas relacionados con las denuncias de abusos, explotación y violencia laboral. Este es un tema importante porque permite conocer de cerca las contradicciones que caracterizan una relación bilateral desigual y ampliamente celebrada por los empleadores.

En un contexto de profundización del patrón de acumulación primario exportador y de condiciones políticas e institucionales que actúan en contra del cumplimiento de las normas, la precariedad aparece como un rasgo duradero del funcionamiento del mercado laboral, pues es respaldada por el temor inminente del trabajador a perder su fuente laboral, lo que a su vez ha permitido que las empresas en especial las privadas, puedan evadir el cumplimiento de los derechos laborales y sobre todo los sindicales.

La cuestión es, lógicamente más compleja y, para poder elaborar un comentario con mayor profundidad crítica, es necesario remitirse a la manera en cómo la vulneración a los derechos laborales ha sido llevada a cabo en empresas privadas de nuestro país, desde situaciones laborales que caracterizan las diferentes denuncias evidenciadas en mi investigación.

La Constitución Política del Estado Plurinacional de Bolivia, en su artículo 46, establece que “toda persona tiene derecho al trabajo digno con seguridad industrial

y salud ocupacional, sin discriminación y con remuneración o salario justo, equitativo, satisfactorio, que asegure para sí y su familia una existencia digna". Además, determina que todas las personas tienen derecho al acceso a "una fuente laboral estable, en condiciones equitativas y satisfactorias". En cumplimiento de este mandato el Estado define que las normas laborales se interpretarán y aplicarán bajo los principios de protección de los trabajadores y trabajadoras, de irrenunciabilidad de derechos, de continuidad y estabilidad laboral, de no discriminación y de inversión de prueba a su favor, garantizando la igualdad de trato a hombres y mujeres en todos los ámbitos de las condiciones de trabajo. Pero lamentablemente es notoria la inaplicabilidad de la ley, demostrando una vulneración a los derechos laborales y sindicales de los trabajadores.

El Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social tiene como uno de sus principales objetivos restituir los derechos de los trabajadores y las trabajadoras, por lo que viene desarrollando una legislación laboral que en su contenido ideológico expresa la voluntad política de defensa y protección de estos derechos de la clase obrera boliviana. Particularmente, desde el año 2006 hasta el presente, se han construido una serie de instrumentos jurídicos que consolidan las conquistas sociales y los avances obtenidos por los trabajadores. Sin embargo, estos avances serían indispensables si no fuera por una larga historia de triunfos y derrotas para el pueblo boliviano, mismas que forman parte de la propia historia de la actual Cartera de Trabajo.

En este sentido, la problemática encontrada permite la persistencia de barreras políticas, institucionales, económicas y sociales que llevan a mantener la situación de vulnerabilidad laboral y social de la mayor parte de los trabajadores, quienes fueron y siguen siendo los principales afectados en momentos de crisis económica. En efecto, el uso de formas flexibles de contratación, remuneración, asignación horaria y funcional, y otras que posibilitan contar con trabajadores a bajo costo restringiendo su capacidad de presión para exigir sus derechos, siguen proliferando e inciden en la mayor explotación del trabajo.

Las luchas de los trabajadores organizados se tradujeron en acciones directas con diferentes grados de intensidad, duración, y resultados, pero similares en cuanto a sus objetivos principales orientados a la mejora de las condiciones de trabajo, incremento salarial, estabilidad laboral, y jornada diaria de ocho horas, vigencia del Derecho a la Sindicalización y del Fuero Sindical.

En todo caso, es destacable la baja cobertura de los beneficios de protección social en el sector obrero, impidiendo que la sindicalización proteja los derechos colectivos. Reflejando que el Estado no ha logrado frenar las prácticas de flexibilidad laboral ni establecer los controles adecuados para que los derechos de los trabajadores sean respetados por los empleadores. Esto ocurre a pesar de la promulgación de normas que prometen favorecer a los trabajadores.

Es así la necesidad de formar sindicatos para realizar negociaciones con la parte patronal y empleados para llegar a acuerdos respecto a salarios, periodos de descanso, licencias, y vacaciones. Y lo más importante el fuero sindical, cada sindicato representa a los trabajadores en diferentes rubros como ser, Textiles, comida rápida, manufacturas, etc.

La elección de sus dirigentes se lo realiza libremente sin presión alguna respetando los acuerdos de la mayoría su financiamiento lo realizan todos los trabajadores por medio de aportes voluntarios.

La Constitución Política del Estado, reconoce este derecho a la sindicalización, dentro de los derechos humanos de carácter colectivo.

Esta investigación pretende aportar con un análisis sobre el empleo y las condiciones específicas, en especial del rubro donde la actividad laboral y los derechos sindicales han sido manifiestamente vulnerados.

VULNERACIÓN DE DERECHOS PARA CONFORMAR SINDICATOS EN EMPRESAS PRIVADAS EN BOLIVIA

1. INTRODUCCIÓN

El ser humano considerado como ente eminentemente social; se debe tratar al mismo como tal en todos los contextos sociales, con el fin de lograr armonía entre las demás personas que lo rodean.

En el presente trabajo de investigación sobre la vulneración de Derechos para conformar Sindicatos en Empresas Privadas en Bolivia, vemos que es un problema social en nuestro país, de grandes dimensiones que afecta a familias de distintas clases sociales, ya que por la pobreza y el desempleo, no habiendo fuentes de trabajo buscan la manera de sobrevivir, para llevar algo que comer para sus familias soportando el abuso del empleador, es así que las empresas privadas se aprovechan dándoles malos tratos, haciéndoles trabajar más de las ocho horas en situaciones riesgosas y precarias y en caso de que surgieran quejas o reclamos, se procediera a despidos sin justificación e indemnización.

Lastimosamente, la realidad que conllevan los empleados en las empresas privadas, reflejan todo lo contrario ya que las personas se ven en la necesidad de contar con una fuente de trabajo y a su vez se ven obligadas a aceptar y tolerar, ciertas restricciones que imponen dichas empresas, Pero lo peor es que para llegar a esto se restringe el hecho de conformar un sindicato, el cual tiene como fin evitar dichas injusticias y por tanto no pueden mediar ante dichas vulneraciones.

La Discriminación Ocupacional que existe en los puestos de trabajo menos calificados para el personal femenino son: manuales, monitoreo, que son naturalmente definidos como trabajo de la mujer.

Las luchas de los trabajadores organizados se tradujeron en acciones directas con diferentes grados de intensidad, duración, y resultados, pero similares en cuanto a sus objetivos principales orientados a la mejora de las condiciones de trabajo,

incremento salarial, estabilidad laboral, y jornada diaria de ocho horas, vigencia del Derecho a la Sindicalización y del Fuero Sindical.

Es así la necesidad de formar sindicatos para realizar negociaciones con la parte patronal y empleados para llegar a acuerdos respecto a salarios, periodos de descanso, licencias, y vacaciones. Y lo más importante al fuero sindical, cada sindicato representa a los trabajadores en diferentes rubros como ser, Textiles, comida rápida, manufacturas, etc.

Lo que más les interesa a los empleados es mejorar sus condiciones laborales y solo con organizar y de tener conformado representantes y sindicatos para fortalecer la participación en la toma de decisiones intersectoriales en la defensa de sus intereses. Constituyéndose en el núcleo de concertación social, política y cultural en la lucha de la clase trabajadora.

La elección de sus dirigentes se lo realiza libremente sin presión alguna respetando los acuerdos de la mayoría su financiamiento lo realizan todos los trabajadores por medio de aportes voluntarios.

La Constitución Política del Estado, reconoce este derecho a la sindicalización, dentro de los derechos humanos de carácter colectivo.

La realidad objetiva de nuestro país en la que la miseria y la pobreza son los temas de actualidad que agobian a nuestra sociedad especialmente a nuestros adolescentes y jóvenes que prestan su fuerza de trabajo en diferentes áreas muchas de ellos en las calles azotados por las inclemencias del tiempo, y el peligro al que se exponen ante estas realidades, urge la premura realidad de incorporar su trabajo sacrificado en nuestra legislación laboral actual.

Siguiendo distintas direcciones los adolescentes y jóvenes trabajadores entregados a lo que han denominado el trabajo, porque la mayoría de estos jóvenes afirman ser parte de una familia desintegrada, que en sus hogares no se establecen adecuadas relaciones familiares en términos de protección, cuidado, atención y responsabilidad familiar.

CAPITULO I

DISEÑO DE LA INVESTIGACIÓN

1.1. TITULO DEL TEMA. -

“VULNERACION DE DERECHOS PARA CONFORMAR SINDICATOS EN EMPRESAS PRIVADAS EN BOLIVIA”.

1.2. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA. -

En la última década, con el cambio social que ha sufrido nuestro país, se ha visto un empoderamiento de las clases obreras, por lo menos en el discurso se ha desarrollado una gran reivindicación de los derechos laborales y sobre todo los sindicales.

Pero lastimosamente la realidad que con lleva los empleados de las empresas privadas, reflejan todo lo contrario ya que las personas se ven en la necesidad de contar con una fuente de trabajo y a su vez se ven obligadas a aceptar y tolerar, ciertas restricciones que imponen dichas empresas, tales como vulnerar los horarios de trabajo, la remuneración, etc. Pero lo peor es que para llegar a esto se restringe el hecho de conformar un sindicato, el cual tiene como fin evitar dichas injusticias y por tanto no pueden mediar ante dichas vulneraciones.

1.3. PROBLEMATIZACION.

1.3.1 Problema General. -

¿Cuáles son los factores por los cuales las empresas privadas en Bolivia vulneran los derechos sindicales de sus trabajadores?

1.3.2 Problemas Específicos. -

- ¿Cuál ha sido el recorrido histórico de los derechos laborales que dan paso a la formación de sindicatos?
- ¿Bajo qué marco doctrinal se han desarrollado los derechos laborales y sobre todo los sindicales?
- ¿Cómo se desarrolla el marco Jurídico Legal Boliviano e Internacional de la protección de los derechos laborales y sobre todo de los sindicales?
- ¿Cuál es la situación actual de las empresas privadas en Bolivia respecto a la formación de sindicatos y qué medidas ha asumido el Ministerio de trabajo al respecto de la vulneración de derechos sindicales?

1.4. JUSTIFICACION. -

En el país, la situación laboral funciona dentro de una gran precariedad, entendida como el resultado del uso flexible de la fuerza de trabajo y la pérdida progresiva de los derechos conquistados por los trabajadores en épocas pasadas, pese a que en cada gobierno de turno asumen como la defensa de las clases trabajadoras y las más desprotegidas.

En un contexto de profundización del patrón de acumulación primario exportador y de condiciones políticas e institucionales que actúan en contra del cumplimiento de las normas, la precariedad aparece como un rasgo duradero del funcionamiento del mercado laboral, pues es respaldada por el temor inminente del trabajador a perder su fuente laboral, lo que a su vez ha permitido que las empresas en especial las privadas, puedan evadir el cumplimiento de los derechos laborales y sobre todo los sindicales.

Esta investigación pretende aportar sobre el empleo y las condiciones laborales específicas, en especial del rubro donde la actividad sindical y los derechos han sido manifiestamente vulnerados.

1.5. DELIMITACION DEL TEMA DE INVESTIGACION. -

Bajo el problema planteado por las condiciones mencionadas, es conveniente, además, delimitar el marco de estudio a realizar en el Trabajo Dirigido.

“Vulneración de derechos para conformar Sindicatos en Empresas Privadas en Bolivia”.

1.5.1. DELIMITACION TEMATICA. -

El trabajo de investigación se desarrollará dentro del marco de las Ciencias del Derecho, en la Rama del Derecho Laboral, con profundización en la relación de dependencia laboral entre la Empresa Privada y sus trabajadores.

1.5.2. DELIMITACION ESPACIAL. -

La investigación se desarrollará en el País de Bolivia, departamento de La Paz, como sede de gobierno, pues es el centro del colapso de la exigencia social y de las últimas manifestaciones acerca del tema de estudio.

1.5.3. DELIMITACION TEMPORAL. -

La investigación se llevará a cabo entre las gestiones 2015 a 2018, pues en ese tiempo se ha visibilizado la problemática de la vulneración de los derechos laborales y sobre todo los sindicales.

1.6. OBJETIVOS DEL TEMA. -

1.6.1 Objetivo General. -

Determinar los factores de la vulneración de derechos de los trabajadores para conformar sindicatos en empresas privadas en Bolivia.

1.6.2. Objetivos Específicos. -

- Examinar el recorrido histórico de los derechos laborales que dan paso a la formación de sindicatos.
- Establecer el marco doctrinal de los derechos laborales y sobre todo los sindicales.
- Desarrollar el marco Jurídico legal boliviano e internacional de la protección de los derechos laborales y sobre todo de los sindicales.
- Identificar la situación actual de las empresas privadas en Bolivia respecto al ejercicio de los derechos sindicales en el país y que medidas asumió el Ministerio de trabajo respecto a la vulneración de derechos sindicales.

1.7. METODOS. -

Etimológicamente la palabra “método” nos remite a “camino”, es necesario señalar que un método siempre indica una “forma de hacer algo”, una “forma de caminar”, de “transitar”, de proceder” hacia una “doctrina”.

“Es el método, desde el ángulo de la didáctica general, la palabra que encierra el concepto de una dirección hacia el logro de un propósito, un camino a recorrer, aunque es claro que ha de entenderse que no se trata de un camino cualquiera, sino del mejor, del más razonable, del que más garantice la consecución de la finalidad propuesta...el método implica proceso de ordenamiento, la dirección del pensamiento y de la acción para lograr algo previamente determinado.... Significa entonces, que un buen método será aquel que garantice un máximo aprovechamiento o rendimiento en la enseñanza aprendizaje en menos tiempo y con menos esfuerzo”¹

Partiendo de que todos los métodos nos enseñan, inducen o invitan a hacer y examinar las cosas de determinada manera, se puede decir que estos siempre son (en sí mismos) el didáctico “resultado” (producto y síntesis) de muchas experiencias y reflexiones, pues implican la concentración de una

¹ QUIROZ, MA. ESTHELA (2003) Hacia una didáctica de la investigación. Ediciones Castillo. P. 6

serie de conocimientos acumulados a lo largo de distintas generaciones, por lo cual para la realización de esta investigación se procedió a la utilización de los siguientes métodos:

1.7.1. METODOS GENERALES. -

- a) **El método científico.** - *“Podemos decir que la investigación científica se define como la serie de pasos que conducen a la búsqueda conocimientos mediante la aplicación de métodos y técnicas”²*

Por lo tanto, la investigación ha cumplido estrictamente con los parámetros establecidos, pues cumple con los criterios reconocidos para ser tomada como un aporte significativo a la realidad que afrontan los trabajadores del país.

1.7.2. MÉTODOS ESPECÍFICOS. -

- a) **Estudio exploratorio:** *“tienen por objeto esencial familiarizarnos con un tema desconocido, novedoso o escasamente estudiado, es el punto de partida para estudios posteriores de mayor profundidad. El investigador debe tener claridad acerca del nivel de conocimiento científico desarrollado previamente por otros trabajos e investigaciones, así como la información no escrita que posean las personas que por su relato puedan ayudar a reunir y sintetizar sus experiencias. Ha de especificarse las razones por las que el estudio propuesto es exploratorio o formulario... Cuando el investigador construye un marco de referencia teórico y práctico puede decirse que este primer nivel de conocimiento es exploratorio, el cual puede complementarse con el descriptivo, según lo que quiera o no el investigador”³*

Es planteado como el primer nivel de conocimiento, acerca de la investigación, pues por medio del estudio de tipo exploratorio, se logró

² <http://Metodología02.blogspot.com/p/metodos-de-la-investigación.html>

³ ABBAGNANO, NICOLA(1986).diccionario de la filosofía. Fondo de Cultura Económica. P 802

concebir el objeto de estudio, la formulación de un problema y permitió posibilitar una investigación precisa.

- b) La estrategia metodológica cualitativa:** La estrategia metodológica cualitativa, muy vinculada al enfoque hermenéutico-critico, es un tipo de estrategia que se sirve principalmente de los discursos, las percepciones, las vivencias y experiencias de los sujetos.

“En este sentido, fundamental reconocer que la estrategia metodológica cualitativa... se asocia a la epistemología interpretativa (dimensión intersubjetiva), centrada en el sujeto individual y en el descubrimiento del significado, los motivos y las intenciones de su acción... “conocer” es lo real, más que lo abstracto; lo global y concreto, más que lo disgregado y cuantificado; y que por su puesto está directamente vinculada con el paradigma desarrollado dentro de las ciencias sociales”⁴

Abarca una amplia gama de enfoques, pero por definición, ninguno de ellos se basa en medidas numéricas, ya que generalmente en un caso o en un reducido número de ellos; se sirve de entrevistas en profundidad o de análisis de detallados materiales históricos; utiliza un método discursivo e intenta estudiar de forma global o exhaustiva un acontecimiento o unidad.

“La estrategia metodológica cualitativa, con lleva a diversas actividades por parte del investigador; como la producción de descripciones a partir de las observaciones que adoptan la forma de entrevistas, narraciones, notas de campo, grabaciones, transcripciones de audio y video registros, escritos de todo tipo, fotografías o películas y artefactos. Y es por ello que la mayoría de los estudios cualitativos “están preocupados por el entorno de los acontecimientos, y centran su indagación en aquellos contextos naturales, o tomados tal y como se encuentran, más que reconstruidos o modificados por

⁴ CEAD´ANCONA, M. ANGELES (1999) la metodología cuantitativa: estrategias y técnicas de investigación social. Editorial Síntesis. Madrid. P 46

*el investigador, en los que los seres humanos se implican e interesan, evalúan y experimentan directamente*⁵.

Lo cual permitió que la investigación tenga una dirección cualitativa que demuestra que la vulneración de los derechos sindicales de los trabajadores, pues se asume que estos son activados ante la vulneración de los derechos laborales, en primera instancia, pues son el producto de los mecanismos de defensa del trabajador ante los abusos patronales, mismo que han sido claramente identificados en el desarrollo de la presente monografía.

1.8. TECNICAS. -

- a) **La técnica de investigación documental.** - Explorar el mundo social supone muchas acciones. Una de las más importantes, es aquella secuencia de acciones que tiene que ver con recurrir con distintos tipos de documentos para tratar de conocer y comprender mejor el fenómeno que estamos estudiando.

“La investigación Documental es el conjunto de procedimientos o medios que permiten registrar las fuentes de información, así como organizar y sistematizar la información teórica y empírica (ideas, conceptos, hipótesis, datos, etc.) que contiene un libro, artículo, informe de investigación, censo, u otros documentos, para utilizarla a fin de tener un conocimiento preliminar del objeto de estudio y/o plantear el problema de investigación, el marco teórico y conceptual y las hipótesis. Entre las principales técnicas de investigación documental se encuentran la ficha bibliográfica y hemerografía, la ficha maestra y la ficha de trabajo”⁶.

⁵ RODRIGUEZ GOMEZ, GREGORIO; GIL FLORES, JAVIER Y GARCIA JIMENEZ, EDUARDO (1996). Tradición y enfoques en la investigación cualitativa. Capítulo I. En el libro Metodología de la investigación cualitativa. Ediciones Aljibe. P 34

⁶ ROJAS SORIANO, RAÚL (1989). Investigación Social Teoría y praxis. Editorial Plaza y Valdez. México. P 179

Se ha realizado un estudio a profundidad de los hechos vinculados a demostrar la existencia de vulneración de derechos sindicales, pues los paros y huelgas de las empresas objeto del presente estudio, fueron de público conocimiento, afectando a los consumidores y peatones de la urbe paceña, se hizo un seguimiento para tener claro la descripción de tiempos, a su vez se realizó la revisión de las resoluciones emitidas por el ministerio de trabajo, respecto a la investigación, seguimiento y sanciones a las empresas infractoras.

- b) **La técnica de la entrevista.** - Es una técnica de recopilación de datos mediante entrevistas de profundidad consiste en la realización de una plática informal entre el investigador y el informante, aun cuando se debe contar con una guía de preguntas o temas a tratar el dialogo no es restringido y muchas veces el curso de la entrevista va dependiendo de las respuestas del informante.

“Para llevar a cabo una investigación de este tipo de técnicas es necesario realizar una selección minuciosa a quienes se va entrevistar, concretándose a los informantes clave que pueden ser los representantes formales o informales de grupos sociales y cuyas opiniones reflejan en cierta medida el pensamiento del grupo al que pertenecen, la información recabada por este medio aporta datos mucho más detallados que aquella recogida mediante la encuesta, ya que se puede profundizar en situaciones que a través del cuestionario no es posible debido al volumen de entrevistados, la información obtenida a través de esta técnica sirve para efectuar análisis de tipo cualitativo”⁷.

Para tener una visión clara del problema se logró acceder a entrevistas realizadas a los dirigentes y empleados afectados por las medidas de represión sindical de las empresas objeto de investigación, lo cual enriqueció

⁷ DE LA PEÑA, RICARDO Y TOLEDO GUARDIA, ROSARIO (1997). Como acercarse a la Sociología. Gobierno del Estado de Querétaro. CONALCUTA. Editorial Noriega. P. 100-101

de manera notable el trabajo, al acceder a información de la fuente directa, el cual genero el precedente cualitativo de esta investigación.

CAPITULO II

MARCO HISTORICO

2.1. EL NACIMIENTO Y EVOLUCION DEL SINDICATO. -

La total desprotección de los trabajadores frente a los abusos de los patronos capitalistas acerca de problemas tales como la jornada laboral prolongada, de explotación de niños y mujeres, en situaciones riesgosas y precarias y en caso de que surgieran quejas y reclamos, se procediera a despidos sin justificación e indemnización, es lo que orillo a los trabajadores a organizarse en asociaciones para protegerse.

*“A finales del siglo XVIII, en Inglaterra, cuna de la industrialización, nacieron las primeras asociaciones de trabajadores, las llamadas sociedades de ayuda mutua (o “socorro mutuo”) ... Las integraban esencialmente artesanos que trabajaban bajo el “**Domestic Sistem**”, (**Sistema Domestico**) su objetivo era la unión de los obreros para conseguir mejoras laborales y salariales, operando como cajas de resistencia frente a adversidades como la enfermedad o el desempleo... A finales de este siglo, por medio de una legislación represiva, las “**Combination Laws**” (**Leyes de Combinación**) de 1799 y 1800, se prohibió todo tipo de asocianismo obrero, con lo que las organizaciones de trabajadores pasaron a ser ilegales y hubieron de ejercer su actividad clandestinamente... En Inglaterra, tras la abolición de las Combination Laws (1824), El asocianismo obrero, progreso rápidamente, organizándose según dos modelos: **sindicatos de oficio (Trade Unions) y cooperativas**, ambos sistemas carecían de reivindicaciones políticas, estas surgirían por primera vez con el cartismo... En su origen, los Trade Unions británicos estuvieron constituidos por obreros de una localidad integrados en un mismo oficio y su propósito era prestar ayuda en caso de gravedad necesidad a sus miembros, su financiación era atendida mediante aportaciones económicas que luego eran utilizadas en la asignación de pensiones y subvenciones varias... Durante la década de los años treinta los Trade Unions fueron ampliándose y dejaron de estar limitados*

por oficio y localidad, abriéndose paso un sindicalismo de ámbito estatal... En 1829, el dirigente obrero de origen irlandés Doherty, creaba el primer sindicato del algodón de implantación nacional. En 1834 Robert Owen reunió varios sindicatos de oficio en la Great Trade Unions, alcanzando tal éxito que fue legalizado por el gobierno.... El fracaso de esta iniciativa unificadora llevo a los líderes del movimiento obrero a plantearse la necesidad de intentar otras experiencias, en este caso políticas, hecho que se concretó en el cartismo, el principal instrumento de presión de que se valieron los sindicatos en sus reivindicaciones fue la huelga”⁸

El movimiento sindical o sindicalismo es la parte de los movimientos de la clase obrera, organizada para la protección y resguardo de los derechos laborales de los distintos gremios, es un tipo de organización que reúne a los trabajadores a partir del oficio que desempeñan, por lo cual se busca una remuneración, el fin principal es el defender intereses comunes ante los patrones, empleadores y los gobiernos, para un buen desarrollo referencial histórico se debe tomar en cuenta los siguientes contextos:

1º LA REVOLUCION INDUSTRIAL. - Se llama Revolución Industrial, aquel periodo en el que un conjunto de invenciones e innovaciones conexionadas permitieron lograr una enorme aceleración de la producción de bienes y asegurar un crecimiento económico auto sostenido, independiente de la agricultura.

“Se inició espontáneamente en Inglaterra y se afianzo y convirtió en irreversible entre 1750 y 1850. Su base estaba en el desarrollo de la industria manufacturera, generalizando el uso de la máquina para reducir tiempos y los costos de producción... La filosofía social dominante era del más crudo liberalismo, que suponía una completa aceptación del principio de Laissez Faire. Para Adam Smith, no habría que producir ninguna interferencia en el desarrollo espontaneo del sistema económico, pues ello acrecentaba la productividad y David Ricardo

⁸ ESCOBAR URIBE, IGNACIO, “Los conflictos colectivos de trabajo en Colombia”, Editorial Temis, Bogotá, 1975.

sostenía que la persecución del beneficio privado esta admirablemente conectada con la consecución del bien común

En Francia, durante la década de los treinta del siglo XIX también florecieron las sociedades de ayuda mutua. En la siguiente década el ambiente reivindicativo (libertad de asociación y reducción de la jornada laboral a diez horas) alcanzó su máxima expresión en la revolución de 1848... Su fracaso y el advenimiento de napoleón III al poder, interrumpieron las perspectivas de mejora social... Algunos autores han sostenido que el sindicalismo moderno tiene sus antecedentes en antiguas formas asociativas. Como por ejemplo, en las asociaciones destinadas a la defensa del interés profesionales de sus miembros (las “Guildas de oficios”), o las asociaciones secretas de trabajadores de determinados oficios (las denominadas “asociaciones de compagnonnage”) que surgieron en Francia como reacción a las arbitrariedades que caracterizaron la vida de las corporaciones gremiales en su etapa de decadencia, por lo que, una buena parte de los historiadores, entienden que no habría una relación directa (o de continuidad) entre los sindicatos y las formas asociativas imperantes en la antigüedad, ni tampoco, existiría una conexión en el origen con las denominadas asociaciones de compañeros de la baja Edad Media”⁹.

La expresión “Revolución Industrial” (denominación que empezó a utilizarse hacia 1820 por los socialistas ingleses y franceses) define una etapa histórica caracterizada por profundos cambios sociales y económicos, se trata de un proceso de aceleración que libera de sus ataduras al poder productivo de las sociedades humanas y lo conduce hacia un crecimiento sostenido, rápido y de masiva producción de bienes.

“Los elementos que definen a la Revolución Industrial comenzaron a surgir con anterioridad en un dilatado proceso de transformación de la sociedad medieval a la sociedad moderna, lo que descarta las tesis “del surgimiento súbito”, no es tanto la

⁹ RODRIGUEZ JUAN MANUEL; “Transformaciones de las relaciones laborales”. Alguno temas polémicos y desafíos de los actores sociales, en “Modernización de las relaciones laborales”, ACDE/Fundación Konrad Adenauer, Montevideo 2002

aparición de factores radicalmente nuevos lo que verdaderamente distingue a esta época, sino la multiplicación, la aceleración y desarrollo de esos elementos y la forma en cómo influyen en extensión e intensidad sobre la vida de las personas y la sociedad... Es por lo que el sindicato, es entendido como una asociación de trabajadores asalariados o por cuenta ajena, de carácter permanente y autónoma, sin fines de lucro, para la representación y defensa de sus intereses colectivos es la consecuencia histórica de un proceso lento y no lineal, durante el cual, la clase trabajadora pugna por organizarse y liberarse de las ataduras políticas y jurídicas que la sumían en la pauperización y degradación moral... Cuyos antecedentes inmediatos son las sociedades de socorros mutuos y las sociedades de resistencias; experiencias asociativas que surgen en los primeros tiempos del movimiento obrero”¹⁰.

2º SOCIEDAD INDUSTRIAL. - Aunque el crecimiento de la sociedad industrial ha dado lugar a grandes riquezas y naciones prosperas, su precio fue muy elevado en lo que respecta al sufrimiento humano.

“El desarrollo de la industria, en especial el de las fábricas textiles y minas, implicaba jornadas laborales de muchas horas en condiciones durísimas. La explotación de los niños se puede considerar uno de los grandes males de la industrialización, aunque los niños ya tuvieron largas jornadas laborales en la sociedad pre industrial. El principio de laissez faire (la no intervención del estado en la regulación de los asuntos relacionados con la industria y la economía) tuvo gran impacto, pero al final se consiguió el establecimiento de una legislación que requiera el trabajo de los obreros jóvenes y de las mujeres, los Trade Unions, aunque tolerados, no se constituyeron legalmente hasta 1871. Durante las siguientes décadas no dejó de aumentar su número el de sus afiliados, a finales de siglo sumaban más de 2 millones. En el resto de Europa los sindicatos adquirieron importancia a lo largo del último tercio del siglo XIX... Contaban con una cuidada organización, dependencias, financiación y funcionarios propios, constituyéndose en elementos

¹⁰ VIDA SORIA, J., MONEREO PEREZ; J., MOLINA NAVARRETE, C. Y MORENO VIDAL, M., Manual de Derecho Sindical, 6º edición ED. COMARES, Granada-España 201, p. 14y 15; Alonso Olea, M., Introducción...ob. Cit.,p.132y ss

indispensables en las relaciones laborales...Así surgieron, entre otros: en Alemania la asociación general de trabajadores Alemanes (1863) en España la Unión General de Trabajadores (UGT, 1888), en Francia la Confederation Générale du Travail (CGT, 1895), en Estados Unidos el American Federation of Labor (AFL, 1886)”¹¹.

3º EL CASO DE LA INDUSTRIA TEXTIL. - En 1750, el tejido de lana era desde hacía tiempo uno de los productos más importantes de Gran Bretaña, pero el progreso del siglo XVIII, era cada vez más difícil satisfacer el gran aumento de la demanda.

“Inventos como la Jenny, una máquina de hilar de usos múltiples, podían producir grandes cantidades de hilo a mayor velocidad, sobre todo de algodón. El algodón se importaba en cantidades cada vez mayores de Estados Unidos y se convirtió en una materia prima vital para la industria textil británica. En la década de 1770 aparecieron otros dispositivos mecánicos de hilado como, la waterframe y el mule y en 1785 la introducción del telar mecánico (power loom) de Cartwright, que no requería una mano de obra muy especializada, que acabo con el tejido en telares manuales. El desarrollo inicial de las industrias textiles mecanizadas en Estados Unidos y en gran parte del continente europeo dependía de estos inventos británicos... En vez de trabajar en casa por cuenta propia, las mujeres y los niños (que siempre habían trabajado para su sustento), y más tarde también los hombres, salían de sus casas para trabajar, a cambio de un sueldo, en una fábrica, donde la máquina de vapor marcaba el ritmo. Los intentos de tejedores indignados (“luddistas”, porque seguían al Irlandés Ned Ludd, líder de una de las revueltas más famosas contra las nuevas formas de producción) de destruir la nueva maquinaria fueron reprimidos con dureza.”¹².

4º EL CORPORATIVISMO. - Durante el siglo XVIII, el instrumento más característico, en cuanto a propósitos sociales, es el denominado “Club”, que se iniciaba en las asociaciones de taberna (cantinas) hasta llegar a las peñas literarias.

¹¹ IDEM

¹² IDEM

En verdad, todos los intereses, tradicionales o aspiraciones se expresaron en forma corporativa y la idea de que en una u otra forma los hombres se habían convertido en seres egocentristas, avaros y antisociales, es la más singular, de las leyes que han oscurecido la Revolución Industrial. Hubiera sido muy notable que, dentro de una comunidad tan llena de asociaciones, el industrial, hubiese permanecido aislado de sus colaboradores.

“Las compañías no eran por lo general negocios individuales, sino más bien consorcios. Los socios de una compañía se encontraban en contacto frecuente, y hasta diario con los componentes de otras sociedades. Muchos estaban adheridos a una u otra de las agrupaciones que trataban de extender a las provincias sus actividades, ya Adam Smith hacía notar que las personas de un mismo oficio rara vez se reúnen, pero cuando lo hacen su conversación termina bajo la forma de una conspiración contra el público, o bien en estratagemas para aumentar los precios. Y bajo exterior inocente es probable que se hayan escondido asociaciones comerciales, cuyos fines tendían a evitar competencia y a reglamentar la producción, los precios salarios y crédito en una rama cualquiera de la industria... Estas combinaciones alcanzaron su mayor auge en las industrias mineras y metalúrgicas. Las pequeñas unidades, productoras de mineral, tenían menor poderío económico... En la industria del hierro los materiales provenían de fuentes abundantes y dispersas, y a los mineros no les era posible controlar el mercado. No obstante, desde principios del siglo XVIII, los propietarios de los altos hornos en Lancashire y Gales del Sur tenían, siempre, la costumbre de fijar los precios tanto al carbón que compraban como al hierro que vendían. Al desarrollarse el procedimiento de la fundición con coque, los Darbys y los Wilkinsons convinieron en los precios a cobrar por fabricar piezas de máquinas de vapor y antes de 1777 los grandes herreros de las zonas centrales celebraban reuniones periódicas, a fin de establecer los precios de las piezas fundidas. En 1799 los fundidores y vaciadores de Yorkshire y Derbyshire establecieron una organización semejante que fue la avanzada de otras en Escocia y Gales del Sur... Ni una sola de las ramas de la industria semi doméstica con base en las fabricaciones metalúrgicas, dejaba de estar tocada de esta tendencia hacia la asociación... En aquellas industrias

*grandes y con mucha variedad de productos la realización de un control cualquiera era bien difícil*¹³.

5º LOS SINDICATOS. - En todos los países industrializados los trabajadores buscaron una manera de organizarse para defender su oficio, los sindicatos, a menudo también tenían la función de ayudar a sus afiliados cuando pasaba momentos de penuria o en caso de accidente. La mayoría de los gobiernos veían una amenaza en la asociación incontrolada de los trabajadores, sobre todo con el surgimiento del socialismo como ideología y fuerza política.

“El sentido corporativo de la fuerza trabajadora tuvo formas muy variadas de expresión. La situación dentro de la cual se encontraban los trabajadores domésticos no hacia fácil combinación alguna, en la primera mitad del siglo XVIII, existió un fuerte movimiento a favor de los clubes, estos tomaron un disfraz y disimularon sus verdaderos propósitos bajo títulos que implicaban amistosas actividades, se encontraban más cerca del gobierno antiguo que del moderno sindicato... Las actividades unionistas procuraban por entonces controlar los ingresos de nuevos industriales, suprimir trabajadores “falsos” y apelar ante la autoridad a fin de que se aplicasen las leyes dictadas por la Reina Isabel sobre salarios ... Con el transcurso del tiempo los trabajadores y a organizados, empezaron a hablar en tono más alto y a partir de 1760 las regiones carboníferas, los puestos y los poblados textiles fueron testigos frecuentemente de escenas violentas ... a fines de siglo hubo un vigoroso crecimiento de las sociedades amistosas, muchas tuvieron como base una agrupación por oficios. El sentimiento de un interés común impregnaba a las asociaciones regionales impulsándolas a federarse. Se puede decir que a finales de siglo el unionismo no era algo esporádico, sino que se caracterizaba como un verdadero movimiento... Mas de 200 años antes el Estado reglamento el trabajo, los estatutos, establecidos entonces no eran materia de frecuente aplicación durante la Revolución Industrial, aunque se sostenía que un aumento de jornales no solicitado por medio de una petición a los tribunales constituía un delito. Mientras una unión permanecía inactiva nadie la

¹³ IDEM

importunaba, más en cuanto se iniciaba una disputa, los patronos hacían uso de la influencia para obtener una ley que impidiese la asociación en esa particular rama de la industria... Las clases dirigentes temían que las uniones sirviesen como disfraz a sociedades secretas o revolucionarias, una ley estableció que cualquier persona que se asociara con otra u otras con el fin de obtener un incremento de salario o una reducción de su hora de trabajo podía ser sometida a los tribunales y ser condenada hasta 3 meses de prisión, el juez podía ser el mismo patrón o sino tomar una actitud decisiva dentro de la controversia. Las protestas fueron muchas y la ley se derogo substituyéndola por otra. La ley de Asociaciones de 1800 se aplicó raramente, en casi todos los casos donde los obreros fueron acusados de haberse asociado la persecución se hizo contra una conspiración, prohibida por la Common Law, o bien contra una violación a una disposición aplicable a una industria en lo particular. El aparato de la persecución penal era de todo efecto, no obstante, sus apariencias, la mejor prueba de la verdad de esta afirmación la proporciona el hecho de que en el primer cuarto del siglo XIX se constituyeron incontables uniones, muchas de ellas públicamente alguna se siguiere en su contra. La ley de Asociaciones se aplicaba por igual a los patronos. Hubo muy pocos procesos por conspiraciones hechas con el fin de disminuir los salarios... En 1824 se logró que fuesen derogadas las leyes que impedían las asociaciones obreras. Todas estas reacciones provocaron otras combinaciones políticas, una nueva ley aprobada en 1825 confirmó la legalidad de las asociaciones, pero impuso penas para aquellos obreros declarados culpables de intimidar, molestar u obstruir las actividades de otros, y los tribunales durante largos años se vieron obligados a determinar el sentido de estos ambiguos términos”¹⁴.

En el recorrido histórico del Movimiento Obrero, resalta dos grandes etapas:

1ra: La fase inorgánica o fase inicial, caracterizada por la existencia de agrupaciones pequeñas e intermitentes, que en si solo se consideraban como uniones o coaliciones obreras esporádicas y espontaneas (asambleas, comités

¹⁴ IDEM

delegaciones) que eran consideradas como instrumentos colectivos embrionarios, los cuales solo podían realizar reclamos o motines, pero muy corto alcance.

2da: La Fase Orgánica o Fase de Consolidación, donde el movimiento obrero exhibe ya una mayor madurez, adquiere coherencia e influencia de las ideas socialistas y toma conciencia de sí mismo y de sus alcances, en esta etapa es donde se genera sujetos e instrumentos colectivos típicos tales como la formación y consolidación del sindicato propiamente dicho, de lo cual ya se inicia con las convocatorias a huelga y se realizan los primeros convenios colectivos, en post de mejorar la jornada laboral y el sitio de trabajo.

2.2. EL SURGIMIENTO DEL MOVIMIENTO SINDICAL EN BOLIVIA. -

El movimiento sindical como la organización de los trabajadores en el País nació al amparo de las necesidades de grupos importantes, tales como eran y aun son los mineros, el surgimiento de la COB, es una victoria ante la explotación que Vivian los trabajadores por el abuso de algunos potentados económicos, por lo que a continuación se realizara una exposición cronológica de su surgimiento.

-EL PRIMER CONGRESO DE 1921.- Las aspiraciones de tener un ente matriz que pudiera aglutinar y organizar a los movimientos sindicales ya se presentaba como necesidad, pues los cambios económicos, internacionales ya empezaban a repercutir a índole nacional, generando un bloque de poder, encabezando por los dueños de empresas y fábricas, que para preservar sus privilegios estaban a toda costa metidos en la esfera política, lo cual solo buscaba resguardar su enriquecimiento en base al sufrimiento de la clase obrera:

“El desarrollo alcanzado por el movimiento sindical, que estaba viviendo apasionadamente su desprendimiento de la influencia de la clase dominante y que había logrado avanzar en profundidad y extensión, planteaba de manera imperiosa su coordinación y unidad en escala nacional. Esta tendencia que flotaba en el ambiente era paralela a otro objetivo que surgió de las entrañas mismas del proceso: la conformación de una central obrera de alcance nacional, capaz de potenciar mucho más a los sindicatos y dotarles de la necesaria y añorada unidad

de movimientos. En 1921 y por convocatoria de la Federación de Ferroviarios de Oruro, se concentraron en esta ciudad delegados obreros del interior del país, este encuentro marca el inicio de una serie de congresos nacionales y por eso debe ser considerado como el primero, pese a sus modestos resultados. El paso fue importante porque abrió el camino de la búsqueda de la conformación de una central de trabajadores, uno de los puntos de discusión que concentró la atención de los asistentes. No prosperó ninguno de los proyectos hechos al respecto. Se constató que la avanzada obrera tenía que vencer en la lucha contra la influencia de los partidos tradicionales en la masa de explotados.”¹⁵

-SEGUNDO CONGRESO. - El fracaso de este congreso se debía a que desde la organización se planteaba una línea de tendencia marxista sumamente marcada, además de que, desde el primer congreso, se había solicitado un avance respecto al marco jurídico de protección al trabajador, lo cual para este congreso fue escaso, a esto se suma la fuerte oposición de la clase obrera en contra de los partidos tradicionalistas.

“Se realizó en la ciudad de La Paz en el mes de agosto de 1925, su preparación corrió a cargo del Centro Obrero de Estudios Sociales y la convocatoria apareció firmada por la Universidad Popular. Estos datos demuestran que el congreso fue una idea montada por los marxistas y su influencia aflora en todos los documentos aprobados. La línea maestra consistió en la búsqueda de la necesaria unidad de movimientos de las organizaciones sindicales en escala nacional y de la debida orientación, que no podía menos que traducirse en el establecimiento de una dirección única. Las deliberaciones fueron abiertas por Augusto Vareta, de la Universidad Popular, la presidencia del congreso fue ocupada por Rómulo Chumacero, sastre oriundo de Sucre, que concurrió representando a la Escuela Ferrer, que pese a su nombre anarquista concentraba a intelectuales y obreros que se habían definido como marxistas. Todo elemento de avanzada estaba preocupado por arrancar a los trabajadores del control ideológico de la clase dominante. La reunión había sido organizada bajo la consigna de “romper las

¹⁵ LORA GUILLERMO, Noción del sindicalismo, ED. “La Colmena”, 2° Edición, La Paz –Bolivia, 1989

cadenas de la opresión y conquistar un mundo nuevo”. Carlos Mendoza Mamani, el hombre de la Internacional Comunista, actuó como el cerebro oculto. Asistieron 37 delegados, representando a quince instituciones. A su manera fue la expresión del nivel organizativo alcanzado por el sindicalismo boliviano de ese momento. Hay que subrayar que asistió un delegado de la Federación de Obreros de Corocoro. La agenda fue amplia y los principales temas discutidos fueron los siguientes: Problemas de organización, se pasó revista a la situación en la que se encontraban las diferentes federaciones regionales o departamentales. Se acordó la creación de la Confederación Nacional del Trabajo, que casi inmediatamente cambiara de nombre. Pese a que algunas de las anteriores federaciones aparecieron en los hechos como nacionales, o actuaron como tales, esta es la primera central obrera nacional, que nace como tal y alrededor de la cual se luchara por consolidarla. La experiencia enseñó que no es suficiente lanzar la idea de una central, colocarle un rotulo o designar su directiva, sino que todavía hace falta consolidarla organizativamente en escala nacional. Las condiciones de vida y de trabajo imperantes eran por demás lamentables y los gobiernos hacían casi nada por remediarlas. El congreso estudio de manera particular el caso de la súper explotación a la que eran sometidos niños y mujeres; al respecto demandó la dictación de leyes protectoras. En los primeros congresos, algunos maestros identificados con las posiciones radicales dedicaron mucha atención al problema educativo. De una manera general, se pensaba que la escuela jugaría un papel liberador y que la alfabetización formaba parte del proceso de desarrollo de la conciencia de clase. La propia universidad popular era concebida más como centro alfabetizador y de perfeccionamiento profesional que como el ámbito de difusión de la doctrina revolucionaria. Él congreso señaló, de manera concreta, que debería obligarse al Estado y a los hacendados a alfabetizar a los indígenas. Este tema se irá repitiendo en los medios obreros una y otra vez en el futuro. Ningún marxista se le ocurrió que los campesinos habían forjado a lo largo del tiempo su propio método de lucha en su afán de reconquistar la tierra, problema cardinal de la cuestión; que, por tanto, correspondía apuntar esa acción de los explotados del agro. Cediendo a la descomunal propaganda de los dueños del poder, de la Iglesia, etc. Se sostenía

que los campesinos para liberarse debían pasar previamente por la escuela, que, último término, es la mejor forma de domesticarlos. Como tantas veces ha sucedido, se recurrió al manipuleo de las formalidades para encubrir la carencia de contenido revolucionario en muchos planteamientos. La internacional fue declarada himno del obrero boliviano y el 4 de junio día del trabajador, en homenaje a la masacre de Uncía. Aparentemente no hubo influencia anarquista; sin embargo, los seguidores de Bakunin estaban ahí presentes, pero no lograron delimitar sus contornos como tendencia especial: Al respecto, no dejo de ser sugerente que se acordase establecer relaciones con las centrales sindicales de Moscú (Internacional Sindical Roja), de Berlín (sede de la internacional Anarquista). El desarrollo del congreso y los documentos aprobados resultaron vaciados en la concepción de la lucha de clases”¹⁶.

-LA CONFERENCIA OBRERA NACIONAL. - En la cual se mantiene la ausencia de representantes de los departamentos de Cochabamba y Oruro, a lo cual aún se mantenía la susceptibilidad de la manipulación e infiltración de agentes enviados de los bloques de dueños de fábricas y empresarios, ante tal situación la Federación Obrera del Trabajo de La Paz, desconoció las resoluciones de esta conferencia.

“Prácticamente la Confederación, cuya sede fue fijada en Potosí, no funciona, los dirigentes no alcanzaron a solucionar sus problemas personales para dedicar todo su tiempo a la actividad de la nueva organización. No tardaron en presentarse reparos a los acuerdos adoptados por el tercer congreso, que muchas veces partían de los elementos anarquistas incrustados en las federaciones y sindicatos. La legalidad de la conferencia fue objetada casi inmediatamente, pues asistieron únicamente delegados de Potosí, La Paz y Sucre; la ausencia de Cochabamba y Oruro resto trascendencia a las deliberaciones. Asistió, especialmente invitado, Rómulo Chumacero, dada su condición de presidente del tercer congreso obrero nacional. La reunión decidió afiliarse a la Confederación a la Internacional Sindical Roja. Sobre el problema internacional se siguió la línea difundida por la Internacional Comunista; apreciando que la base de la paz internacional descansa en el principio

¹⁶ IDEM

*de afecto y solidaridad de los trabajadores de todos los países y que toda guerra es inspiración de los intereses imperialistas del capitalismo, consiguientemente ruinoso para los verdaderos intereses y porvenir del proletariado... La CBT mantendrá inseparable la fraternidad y la unión de las clases proletarias*¹⁷.

-CUARTO CONGRESO. - Las consecuencias de la crisis económica internacional, también repercutió en Bolivia, generando un gran número de despidos, lo cual exacerbo las filas de los conglomerados obreros.

“Grandes camadas de obreros fueron empujadas a la desocupación y el malestar social se vio agravado por la llegada de los “pampinos” del Norte chileno que habían sido despedidos, en Oruro fue creada por las autoridades la “olla del pobre”, buscando evitar que se generalicen los asaltos a los almacenes y a los mercados. La caída de la cotización de los minerales motivó la paralización de los trabajos de las minas de cobre de Corocoro. Muchos grupos obreros, incluyendo a anarquista, estaban seguros de que se había consumado la revolución social publicitaron el apoyo que habían prestado al movimiento. Muchas veces en nuestra historia los trabajadores han sido desviados y hasta inmovilizados por semejantes espejismos. Se realizaron trámites ante la junta de Gobierno para lograr garantías para el cuarto congreso obrero. La anarquista federación Obrera del trabajo orureña tomo a su cargo la preparación del congreso y desde el primer momento era evidente que los enemigos jurados de los marxistas estaban seguros que se habría su propia era del movimiento sindical. Comenzaron llamando primer congreso a la reunión convocada en Oruro y prepararon una mayoría de delegados en su favor. Los anarquistas se adueñaron de la Confederación e hicieron funcionar un “consejo central provisorio”. El congreso se instaló el 6 de agosto de 1930 y se hizo evidente la mayoría anarquista en su seno, que se vio acentuada por el abandono de las deliberaciones de las federaciones de La Paz y Potosí. Se aprobó una declaración de principios antimarxistas y se creó la Confederación Obrera Regional Boliviana, afiliada a la Organización Continental Anarquista. Alrededor de 1932, el anarquismo cayó en una profunda crisis y desorganización, que tuvo inmediata repercusión en

¹⁷ IDEM

el campo sindical. Los anarquistas soportaron gran parte del peso de la represión, los marxistas pretendieron infructuosamente organizar en 1931 su propio, cuarto congreso obrero”¹⁸.

-FUNDACION DE LA CENTRAL OBRERA BOLIVIANA. - La Central Obrera Boliviana “**COB**”, nace como uno de los añorados ideales de la clase obrera del país y como la historia lo demuestra como referente de la sociedad y lucha reivindicadora, involucrándose en el mundo político y generando su propia identidad jerárquica y fuerte referente de toma de decisiones.

“La Central Obrera Boliviana (COB), fue fundada el 17 de abril de 1952 en el marco de la Revolución, sobre la base de los poderosos sindicatos mineros, producto de un largo, doloroso heroico proceso de construcción de un movimiento proletario que representara a la totalidad de los trabajadores bolivianos... Desde las etapas embrionarias de principios de siglo hasta esta instancia, se había logrado una conciencia de clase y madurez política que hizo posible la coincidencia entre la Revolución y la creación de este instrumento de lucha que unifico a los sindicatos bolivianos. Entre 1952 y 1958 la COB, fue totalmente controlada por el poder hegemónico del MNR, a la cabeza de Juan Lechín Oquendo, el que habría sido elegido secretario ejecutivo, cargo que desempeñó hasta 1987. A lo largo de la historia de Bolivia, nunca (ni siquiera en la experiencia de la Asamblea Popular en el gobierno del Gral. Torres) se ha dado una participación tan directa e inmediata de las organizaciones sindicales de los obreros en el gobierno como ocurrió en 1952. En la práctica se trataba de un co-gobierno entre la Central Obrera Boliviana (COB) Y EL Movimiento Nacionalista Revolucionario cuyas dos cabezas eran Juan Lechín Oquendo y Víctor Paz Estensoro... Ya a partir de los postulados de la Tesis de Pulacayo (1946) la clase obrera mostraba su impulso y su conciencia revolucionaria en la que se planteaba la necesidad de la toma del poder... La Revolución de 1952 no fue una revolución proletaria sino poli clasista, pero estuvo fiscalizada por una fuerza obrera que inmediatamente tomo su cuota de poder en la conducción del estado... Esta situación planteo la presencia de ministros obreros

¹⁸ IDEM

(por ejemplo, Juan Lechín o Germán Butrón) y una especie de dualidad de poderes ya mencionada por el investigador Zabaleta Mercado... La COB, tenía poderes de decisión en la elección de muchos cargos importantes y fue factor determinante para la nacionalización de las minas y la reforma agraria. Fiscalizaba, a través del control obrero (que era individual y no colectivo) la administración de la Corporación Minera de Bolivia (COMIBOL) y otras importantes empresas estatales”¹⁹.

-LUCHA CONTRA LA ESTATIZACION DE LOS SINDICATOS Y LA DICTADURA GARCÍAMESISTA. - configurado como una de las primeras victorias del Sindicalismo en Bolivia, ya que une como un fuerte agente de oposición a la política dictatorial, al mostrar una organización fuerte y consolidada, ante la fuerza armada de García Meza y demás intentos de manejar al país de forma dictatorial.

“La independencia política de las organizaciones sindicales con referencia al Estado – incluyendo al Estado Obrero- es uno de los principios fundamentales para que puedan cumplir debidamente su papel de defensoras de los trabajadores y de canales de la actuación revolucionaria de estos. La independencia de los sindicatos frente a todo Estado resume las enseñanzas de Lenin en este aspecto, cuando las organizaciones laborales son convertidas en piezas del aparato estatal es progresiva su independencia. Es por esta razón que apoyamos al movimiento solidaridad de Polonia, independientemente de la orientación ideológica y política de su alta dirección. La estatización que aparece brutal en las dictaduras fascistoides puede adquirir formas encubiertas bajo los gobiernos burgueses democratizantes. Hay sectores de los sindicatos que coadyuvan a imponer desde arriba la estatización, se trata de los más atrasados y particularmente de la burocracia, que contando con el apoyo gubernamental puede aumentar su poder sobre los obreros y acrecentar sus privilegios. La burocracia, casi de una manera natural, está dispuesta a cooperar estrechamente con el Estado porque parte del convencimiento de que el capitalismo en la atrasada Bolivia aún se encuentra en ascenso y puede permitir el cumplimiento de un amplísimo programa de reformas

¹⁹ JOSE DE MESA, TERESA GISBERT Y CARLOS D. MESA GISBERT “Historia de Bolivia”, 5° Edición actualizada y aumentada; Editorial Gisbert; Bolivia-La Paz; 2003

sociales. No hay por qué extrañarse que se empeñe por ingresar al seno del gobierno o convertirse en auxiliar en el manejo capitalista de las empresas, posturas que se concretizan en la cogestión y en el cogobierno de las direcciones sindicales con la burguesía. Este es uno de los caminos más cortos que conduce a la estatización... Los trabajadores bolivianos tienen una larga experiencia en la lucha por la independencia de los sindicatos del Estado, lucha que adquirió contornos dramáticos durante las dictaduras gorilas de Barrientos, Banzer García Meza. A veces fue una sistemática resistencia al estatismo y con frecuencia se chocó en enfrentamientos abiertos. La independencia y unidad sindicales son valiosas tradiciones de nuestro movimiento obrero”²⁰ .

En las dictaduras se implantaron coordinadores, suplantando la legítima representación sindical y bajo el neoliberalismo el desconocimiento y amedrentamiento empresarial contra la actividad sindical se convirtió en regla ante el coauspicio vulnerable institucionalizado de autoridades del Ministerio del Trabajo.

-LA EXPERIENCIA DEL GOBIERNO DE LA UDP. - Considerando que, para la época de la UDP, coyuntura en el país parecía favorable a la actividad sindical, pues se imaginaba un cambio interesante al aprovechar las oportunidades que se brindan, esta tendencia era progresista, lo que generaría empleo en mejores condiciones, lo cual lastimosamente no resultó así, pues para iniciar, las leyes de negociación permanente y más bien estimuló la confrontación, entre las partes patronales y los empleados.

La burguesía caduca tiene que hacer frente a las masas que protagonizan una situación revolucionaria recurre a los frentes populares y al fascismo para cerrarle al proletariado el camino hacia el poder. Al respecto, contamos en Bolivia con algunos ejemplos. La Unidad Democrática y Popular (UDP), conformada por expresiones burguesas, como el MNRI silista jugó el papel de eje fundamental aglutinados de numerosas tendencias políticas y de dirección del conglomerado; por partidos y grupos izquierdistas con militancia obrera, como el Partido Comunista

²⁰ IDEM

de Bolivia, los desgajamientos socialcristianos, etc. Lo que imprime rasgos frente populistas a la Unidad Democrática y Popular es su dirección burguesa representada por el movimiento silista. La fuerza política de mayor importancia fue el Movimiento de la Izquierda Revolucionaria, que en ese momento ya había recorrido gran parte del camino que le ha llevado desde las posiciones filo foquismo a las posturas del nacionalismo de contenido burgués y estaba empeñado en asimilar a Hernán siles para sus posiciones reformistas pretendidamente “progresistas”, Udepista fue un descalabro porque vanamente pretendió consumir la liberación nacional y la satisfacción de las necesidades en ascenso rápido de las masas impulsadas por la crisis y la acelerada inflación monetaria, al extremo de que al debutar ofreció conceder el salario mínimo vital con escala móvil, consigna que en ese momento dominaba en el ambiente sindical, todo en el marco de la sociedad capitalista democrática. El Udepismo desde el Palacio de Gobierno se distinguió por sus medidas tibias, extremadamente titubeantes, en materia económica y social, lo que determinó que no pudiese resolver la inflación, contener la creciente paralización del aparato productivo y el aumento de la masa de desocupados, etc.; todo esto junto a una conducta corrupta. Pese a todas las declaraciones oficiales, el sometimiento al imperialismo y a sus organismos internacionales continuo y por momentos se agravó. La prometida liberación nacional quedó reducida a una simple declamación. La lección de la UDP enseña que la clase dominante en el plano político se ha agotado de manera total, sobre todo tratándose de la solución de los problemas nacionales y sociales extremadamente punzantes. El gobierno udepista pudo contener por algún tiempo a las masas que ganaban las calles con el espectro de que se corría el riesgo de perder la democracia conquistada en dura lucha y alentar al golpismo gorila que asomaba en el horizonte. Durante las “jornadas de marzo” se comprobó que, finalmente, los explotados superaron la valla y expresaron su repudio a la democracia burguesa y le dijeron al silismo que se vaya a su casa por inútil.

CAPITULO III

MARCO CONCEPTUAL

El movimiento sindical se caracteriza por el aspecto colectivo de su actuación, en especial cuando surgen conflictos laborales, cuando se agotan o se niegan las vías conciliatorias, el movimiento sindical, tiene la capacidad de organizar el paro de trabajo, por medio de la huelga (sectorial o general), como mecanismo colectivo de presión.

El movimiento sindical utiliza la negociación colectiva cuando articula sus reclamos con la parte patronal y el dialogo social, cuando articula sus reclamos con la parte patronal y el dialogo social, cuando interactúa de manera tripartita con el gobierno, cuando se suscribe acuerdos toman la forma de convenios o contratos colectivos de trabajo, internacionalmente, los sindicatos sectoriales internacionales y las empresas multinacionales suelen negociar acuerdos marco de relevancia internacional.

3.1. DEFINICION Y CONCEPTUALIZACION DE SINDICATO. -

El concepto de sindicato permite identificar a una agrupación de gente trabajadora que se desarrolla para defender los intereses mutuos, financieros, profesionales y sociales vinculados a las tareas que llevan a cabo los trabajadores, pues son quienes componen la masa obrera, por su formación histórica y social tiene un carácter democrático y representativo.

“Los sindicatos son organizaciones libremente constituidas por trabajadores del sector privado y/o de las empresas del Estado, cualquiera sea su naturaleza jurídica. Tienen por objetivo, entre otros, asumir la representación y legítima defensa de sus asociados, así como promover los intereses económicos, sociales y culturales de los mismos también, se define a los sindicatos como asociaciones permanentes, autónomas y sin fines de lucro, de trabajadores ligados por intereses sociales y

económicos comunes y cuyo objetivo es la representación, defensa y promoción, tanto colectiva como individual, de esos intereses”²¹.

Cabe antes de avanzar conviene realizar una diferenciación con lo que son las instituciones Sindicales, pues a veces son utilizadas como sinónimos, ya que las segundas, se caracterizan como representativas y dicha caracterización proviene de:

“Una necesidad practica imperiosa: la de conciliar el principio de libertad sindical con la necesidad de unificar la representación profesional y no profesionales, con miras a una mayor eficacia o por otras necesidades que no admiten la existencia de representaciones superpuestas o bifurcadas. Muchas veces engañadas por las intervenciones de los organismos estatales, o los intereses patronales, que tratan por todos los medios de desconocer el derecho de reunión o asociación, normados como parte de los derechos fundamentales”²².

El sindicato es una asociación de base, y considerada por ello como organización de primer grado, ya que está constituida por los trabajadores, aunque existen otras organizaciones sindicales de grados superiores, que no son de base por no estar formadas directamente por los obreros, sino que son uniones de otras asociaciones.

Cada sindicato representa a trabajadores de rubros específicos y se encarga de impulsar negociaciones colectivas con las empresas o grupos empresariales, en este sentido se debe conocer, que el primer parámetro de dependencia laboral, es manifestado mediante los contratos, ya sean individuales o colectivo de trabajo, pues es el acuerdo, entre partes que establece la relación entre un sindicato (o conjunto de los mismos) y los empleadores.

Los contratos dejan fijadas las condiciones mínimas implícitas en cada contratación, la unión de los trabajadores a través de un sindicato les confiere la fuerza y el poder necesario para negociar con las empresas o compañías, los trabajadores cuentan con libertad sindical para organizarse de acuerdo a su propia voluntad y sin

²¹ CAMPIONE, D, “Estado, dirigencia Sindical y clase obrera”. Documento de trabajo N° 7. 2002.

²² NESTOR CORTEZ, El modelo sindical argentino, segunda Edición, Bs. As., 1994

injerencias de la parte patronal o del Estado, esto quiere decir ningún empleador puede obligar a su empleado a desafiliarse de un sindicato o a cambiarse a otro, por otra parte, ningún sindicato está en condiciones de afiliar a miembros por la fuerza

Por tanto, el sindicato tiene como objetivos:

- Analizar las condiciones de contratación donde se define el monto de los salarios, los periodos de descanso, licencias y las vacaciones que corresponden, reclamos del sector contratado, las negociaciones con el sector patronal y en casos extremos convocan a medidas de marchas, paros y huelgas, por lo que podemos decir que sus principales finalidades son:

- La representación de los trabajadores en el ejercicio de los derechos emanados de los contratos individuales de trabajo, cuando sea requerido por los asociados;

- La representación de los asociados en las distintas instancias del proceso de negociación colectiva;

- Velar por el cumplimiento de las normas del trabajo y de seguridad social;

- Realizar todas aquellas actividades contempladas en los estatutos y que no estén prohibidas por la ley.

3.2. PRINCIPIOS SINDICALES. -

En este punto se hará referencia, al respecto que debe el Estado, al origen mismo de la organización trabajadora, por medio de la conformación del Sindicato, el cual se funda en los siguientes principios:

- La unidad**, como primer requisito para elevar el nivel de vida de los trabajadores, mejorar sus condiciones laborales y fortalecer la participación de los gremiales en la toma de decisiones intersectoriales; la posibilidad de obtener mejores condiciones laborales aumenta, cuando los trabajadores conforman organismos sindicales

orientados al perfeccionamiento integral del trabajador y a la defensa de sus intereses.

-La solidaridad, ya que los sindicatos son el núcleo de concertación social, política, y cultural que se considera el mejor instrumento de lucha de la clase trabajadora, promoviendo garantías para la protección, prevención y asistencia de los trabajadores.

-Democracia sindical, ya que un sindicato se constituye por la libre determinación de los trabajadores el principio democrático se expresa en la igualdad de sus miembros, en la libre elección de sus dirigentes y en la aplicación, por parte de estos, de los acuerdos de la mayoría.

-Ser autónomo, lo que significa mantenerse independiente de toda injerencia patronal, gubernamental, de partidos políticos o corporaciones religiosas.

-Ser auto sostenible, ya que por el principio de independencia no puede recibir recursos de la parte patronal, ni mucho menos estatal, porque por medio de aportes los trabajadores es que se hace un fondo económico que permita su financiamiento.

-El pluralismo político, La organización sindical está orientada a toda forma de lucha por dignificar las condiciones de vida de los /as trabajadores y trabajadoras, por lo que establece como parámetro el bien común, su acción será la de intervenir en los marcos sociales, en busca de dicha dignificación, planteando políticas de mejora en las fuentes laborales, cuando se aleja de sus propios objetivos, puede pensarse en una colisión con el bien común.

“El interés de los trabajadores es todo cuanto se relacione con sus condiciones de vida y de trabajo. La acción sindical contribuirá a remover los obstáculos que dificulten la realización plena del trabajador”²³.

-El internacionalismo, la lucha de reivindicación social, no es solo de un país o estado, con lleva una lucha fuera de fronteras por lo que existen órganos como “ LA

²³ RECALDE ENRIQUE, RODRIGUEZ Y HECTOR, Nuevo régimen de las asociaciones Sindicales, s/t.

Organización Internacional del Trabajo” (OIT), la cual reconoce el movimiento sindical como integrante del Organismo de las Naciones Unidas co gobernado de manera tripartita por los Estados, las asociaciones patronales y los sindicatos, el movimiento sindical está amparado por el sistema de derechos humanos que garantiza la libertad sindical.

3.3. RECONOCIMIENTO DE LA LIBRE SINDICALIZACION. -

La Libertad Sindical forma parte de los derechos humanos, es la expresión del ejercicio de sus acciones de defensa, reivindicación, participación sociopolítica y lucha, no es posible hablar del derecho y del trabajo sin vincularlo al ejercicio del derecho de Libertad Sindical como garantía de la justicia social en las relaciones laborales.

“Universalmente admitido que no es posible el desarrollo de la Libertad Sindical sin la preexistencia efectiva de los demás derechos humanos y que tampoco es posible el completo ejercicio de estos, sin la vigencia de aquella. En otras palabras, la Libertad Sindical no es posible sin el ejercicio de los otros derechos humanos, y viceversa a protección de la libertad Sindical reside en el hecho de que, tal como hoy es universalmente aceptado, el movimiento sindical ha pasado a constituir uno de los pilares sociales fundamentales que sustentan las sociedades democráticas. Esto debido (...) a que el derecho de los trabajadores a la libertad Sindical (...), constituyen herramientas claves para el fortalecimiento del ejercicio de todos los derechos humanos, en razón de que habilitan medios por los cuales se postulan, afirman y defienden otros derechos fundamentales de las personas”²⁴.

La libertad sindical es uno de los derechos humanos de carácter colectivo, las y los trabajadores tienen el derecho de ser parte del sindicato, como se trata de una acción colectiva para organizar un sindicato, el primer paso es constatar que existe un grupo de trabajadores dispuestos a organizarse.

²⁴ ERMIDA OSCAR Y VILLA VICENCIO ALFREDO, Sindicatos en libertad Sindical (ADEC-ATC), Lima, 1991, pág. 26

En el caso del Estado Plurinacional de Bolivia, al referirse a los trabajadores y su derecho a la sindicalización, se ha realizado un avance sustancial, pues si bien la Constitución Política de Estado, reconoce este derecho, lo relevante constituye ahora la generalidad, a menos que por excepción la ley disponga lo contrario como ocurre con los empleados públicos y municipales, la experiencia boliviana es que sin existir relaciones salariales, muchos sectores de trabajadores independientes como campesinos parcelarios, gremialistas o choferes llaman a su forma asociativa sindicato, o se conoce tradicionalmente de ese modo y esa realidad está vigente incluso en la organización matriz laboral la Central Obrera Boliviana (COB).

3.3.1. CLASIFICACIÓN DE LOS SINDICATOS. -

Al momento de conformar un sindicato, se debe partir del tipo de organización que se va a crear de acuerdo con las características o cantidad de los trabajadores y trabajadoras que se pretenden agrupar y la cantidad de empresas vinculadas, según el parámetro de las leyes de los países o de la subregión, los tipos de sindicatos que se pueden formar son los siguientes:

-Sindicatos profesionales o de oficio, en algunos países se les denomina gremiales, para crear este tipo de sindicato se toma en cuenta la profesión, oficio o labor que realizan los trabajadores y trabajadoras.

-Sindicato de empresa, para formar este tipo de sindicato solo se toma en cuenta que los trabajadores y trabajadoras que lo constituyan, o que después pueden afiliarse, trabajen para la misma empresa.

-Sindicato por rama de actividad, para formar este tipo de sindicato se toma en cuenta la rama de actividad en la cual laboran los trabajadores y trabajadoras, independientemente del oficio o de la empresa, por ejemplo:

Rama de la minería, comercio, agricultura, construcción, metalurgia, u otras.

-Sindicato de oficios varios o mixtos, este tipo de sindicato permite agrupar trabajadores de diversos oficios, no importa para cual empresa o en que rama de actividad realizan sus labores.

3.4. CONSTITUCION DE UN SINDICATO EN BOLIVIA. -

1º CONSTITUCION DE UN SINDICATO: Se llama a una asamblea de trabajadores, si son gremios se necesita más de 20 personas, aunque no sean dependientes de un mismo empleador, si son empresas deben haber más de 50% de los trabajadores, pueden pertenecer a un sindicato todos los trabajadores de ambos sexos, mayores de 18 años (y aun los mayores de 14 años, en los casos previstos por ley, si estos tienen la capacidad suficiente para hacerlo).

La mujer casada no necesita autorización marital para afiliarse a un sindicato, como puede verse la calidad de un miembro de un sindicato es estrictamente personal, no puede ser transferida, transmitida, ni delegada ni se la pierde, fuera de las causales establecidas en los estatutos del sindicato: falta de cotizaciones, deslealtad, negativa de adherirse a una huelga, etc., por el solo hecho de que la persona sindicalizada deje de trabajar por más de seis meses en la profesión u oficio que constituye la base del sindicato gremial, industrial o profesional al que pertenece.

Se autoriza la fundación con una votación del 50% mas 1 de los votos, una comisión honoraria (ad hoc) redactara los estatutos, una vez que se hace la aprobación por la asamblea de trabajadores, luego se solicita la autorización al Ministerio de trabajo, con la siguiente documentación:

- Acta de Constitución.
- Texto de Estatutos.
- Acta de Aprobación de Estatutos por la Asamblea
- Acta o poder en que conste la personalidad del que solicita el reconocimiento.
- Nómina del Directorio.
- Nómina de socios.

El inspector del Ministerio del Trabajo (ente que vela los negocios del Estado) dictaminara si es procedente o improcedente, donde una vez autorizado se emitirá la Resolución de la Prefectura de aprobación, quien enviara un memorial al Ministerio de Trabajo para aprobar personalidad por Resolución Suprema, los sindicatos son considerados legalmente constituidos desde la fecha de Resolución Suprema emitida por el Poder Ejecutivo.

2° DISOLUCION Y PROHIBICIONES DE LAS ORGANIZACIONES SINDICALES.

–

-Disuelta por el poder Ejecutivo: Se da esta clase de disolución cuando se presenta una clara y comprobable violación a la Ley General del Trabajo o a los Estatutos del sindicato o Receso por más de un año.

-Solicitud de los Asociados: Se presenta el Acta de disolución al Ministerio del Trabajo, el saldo del sindicato se invierte en la zona donde se estableció el sindicato previa autorización del Ministerio del Trabajo, si no hubo tal estatuto, de destino de bienes después de la disolución; si hubo tal estatuto, que por regla debe existir, el destino que se da a los bienes es repartirlos entre los trabajadores, la disolución de una Confederación o una Federación no significa la disolución de los sindicatos que la componen, la pérdida de más del 50% del Patrimonio es también considerada causal de la disolución de un sindicato.

3.5. DERECHO AL FUERO SINDICAL.

El fuero sindical es una figura que busca proteger a los trabajadores, en especial a los que son representantes del sindicato, el fuero sindical tiene como finalidad impedir que la empresa amedrente y hostiguen a los trabajadores que organizan y lideran sindicatos, puesto que pocos empresarios desean tener en sus empresas a trabajadores que luchen por mejorar sus condiciones que pueden afectar la realidad del empresario.

Es por ello que el Fuero Sindical impide que los trabajadores sean trasladados dentro de la empresa, o que sean degradados en sus cargos para así afectar sus

condiciones laborales, impide además que sean despedidos de manera injusta, sin duda que, sin el fuero sindical, los sindicatos no podrían existir, ya que la “persecución y acoso” contra sus líderes sería implacable haciendo inútil la finalidad misma de los sindicatos, puesto que no podrían actuar con plenas garantías laborales.

El modelo de fuero sindical ha evolucionado, de tal forma que en sus inicios significo la protección del dirigente sindical contra el despido, mientras que ahora es la protección de todo trabajador que desarrolla actividad sindical contra cualquier acto perjudicial a la libertad sindical, se ha suscitado un amplio tratamiento normativo internacional por considerarse que: “La protección que se brinda a los trabajadores y a los dirigentes sindicales contra los actos de discriminación antisindical es un elemento esencial del derecho de sindicación”

3.5.1. FINALIDAD DEL FUERO SINDICAL. -

La doctrina mayoritaria y el comité de Libertad Sindical de la Organización Internacional del trabajo OIT, postulan que la aplicación del fuero sindical sea extensiva a todos los trabajadores sindicalizados y no solo a los dirigentes, aunque para estos últimos puede admitirse un grado superior de protección, habida cuenta que se encuentran expuestos en mayor medida a ser perjudicados por el empleador, por eso es necesario dejar claro el aspecto objetivo, subjetivo y temporal del fuero sindical.

a) SOBRE EL ASPECTO OBJETIVO, no es una simple garantía contra el despido, sino contra todo acto atentatorio de la libertad sindical, en este orden de ideas, “fuero sindical completo”, de manera que se proteja contra todo acto de perjuicio al trabajador y no solo contra alguno de tales riesgos, como el despido se erige como la manifestación de discriminación de consecuencias más graves, no es la única, otro sentido sería las cuestionadas, “listas negras” son generalmente una forma de ejercer psicología de amedrentamiento, debido a su carácter secreto, pues al final nadie sabe con exactitud quienes están, pues todo depende del accionar del

trabajador, siempre y cuando sea tranquilo y pacífico, es decir que no le guste reclamar o quejarse.

b) SOBRE EL ASPECTO SUBJETIVA, esto se refiere a como las legislaciones del mundo, estructuran su nivel de protección respecto al fuero sindical, algunos ordenamientos jurídicos, protegen a ciertos miembros de un sindicato que haya pedido su inscripción en el registro o que esté a punto de constituirse; otras legislaciones tutelan a los miembros fundadores del sindicato; y unos terceros países (como Argelia, Egipto, España, Finlandia, Hungría, India y Rumania) salvaguardan a los dirigentes y responsables sindicales.

c) SOBRE LA TEMPORALIDAD, la organización internacional del trabajo (OIT) considera que la protección blindada por el fuero sindical abarca al momento de la contratación, el periodo del empleo y el momento de cesación de la relación laboral.

3.5.2. CONSECUENCIAS DEL FUERO SINDICAL. –

Debemos distinguir si el fuero sindical actúa como efecto del despido del trabajador o de cualquier otro acto atentatorio de su libertad sindical, cabe mencionar que el trabajador afectado exija la cesación de los actos lesivos, así como el pago de la correspondiente indemnización por los daños y perjuicios irrogados.

Los problemas se suscitan respecto a la primera cuestión (el despido), puesto que constituye la situación límite o extrema a la que puede llegar la discriminación antisindical; se discute si frente al despido injusto de un trabajador, debe reponérsele en su cargo o debe indemnizarle.

El despido injusto de un dirigente sindical comporta una doble agresión al dirigente en cuanto trabajador y al colectivo de trabajadores; Esta segunda agresión no se satisface con una indemnización pagada al trabajador, sino únicamente con su restitución como trabajador y como dirigente.

Igual opinión sostiene la Organización del Trabajo OIT, la cual “la forma de reparación... debería ser la reparación total, tanto en el plano económico como en el profesional,... ya que se trata de violación de un derecho fundamental” además

“la mejor solución es generalmente el reintegro del trabajador en sus funciones con una indemnización retroactiva y el mantenimiento de sus derechos adquiridos”, finalmente, “En caso de imposibilidad de reintegración, las indemnizaciones por despido anti sindical deberían ser las más elevadas que las previstas para los demás tipos de despido”.

Frente al despido, el trabajador debe ser restituido en su cargo e indemnizado, por una simple razón: si solo cabría indemnización, sería demasiado fácil para el empleador despedir a un trabajador por motivos de discriminación sindical, menoscabando el derecho colectivo a la sindicación, por ende, la restitución se instituye como condición sine qua nom para ser efectiva el fuero sindical, en caso de despido.

CAPITULO IV

MARCO JURIDICO

4.1. MARCO JURIDICO NACIONAL. -

4.1.1 CONSTITUCION POLITICA DEL ESTADO. –

El ejercicio del trabajo “en todas sus formas” es objeto de la protección, obligación de la mayor responsabilidad al ser de incumbencia del Estado, si bien se adoptó la corriente del constitucionalismo social y por ende el proteccionismo al capital y el trabajo bajo la tesis de ser “ factores de la producción” equiparables, hoy las diversas modalidades laborales con los cambios tecnológicos no pueden dejar de tener especial preocupación de gobernantes y gobernados, por lo que el referente esencial está enmarcado en los siguientes artículos.

La Constitución Política del Estado Plurinacional de Bolivia, en el Titulo II DERECHOS FUNDAMENTALES Y GARANTIAS de la primera parte, incorpora el capítulo V DERECHOS SOCIALES Y ECONOMICOS, en cuya sección III figura el DERECHO AL TRABAJO Y AL EMPLEO.

SECCION III: Derecho al Trabajo y al Empleo

Art.46. I. Toda persona tiene derecho: 1. Al trabajo digno, con seguridad industrial, higiene y salud ocupacional, sin discriminación, y con remuneración o salario justo, equitativo y satisfactorio, que le asegure para sí y su familia una existencia digna. 2. A una fuente laboral estable, en condiciones equitativas y satisfactorias. II. El Estado protegerá el ejercicio del trabajo en todas sus formas III. Se prohíbe toda forma de trabajo forzoso u otro modo análogo de explotación que obligue a una persona a realizar labores sin su consentimiento y justa retribución.

La incorporación en la forma fundamental del principio del derecho al salario justo, equitativo y satisfactorio, el cual asegure para sí y su familia una existencia digna”, obedece a la continuada lucha de los trabajadores, en especial la clase obrera

sindicalizada, por el mejoramiento de la calidad de vida y las condiciones de trabajo...

Art.47. I. Toda persona tiene derecho a dedicarse al comercio, la industria o a cualquier actividad lícita, en condiciones que no perjudiquen el bien colectivo II. Las trabajadoras y los trabajadores de pequeñas unidades productivas urbanas y rurales, por cuenta propia, y gremialistas en general, gozaran por parte del Estado de un régimen de protección especial, mediante una política de intercambio comercial equitativo y de precios justos para sus productos, así como la asignación preferente de recursos económicos financieros para incentivar su producción. III El Estado protegerá, fomentará y fortalecerá las formas comunitarias de producción.

Art.48. I. Las disposiciones sociales y laborales son de cumplimiento obligatorio. II. Las normas laborales se interpretarán y aplicarán bajo los principios de protección de las trabajadoras y de los trabajadores como principal fuerza productiva de la sociedad; de primacía de la relación laboral; de continuidad y estabilidad laboral: de no discriminación y de inversión de la prueba a favor de la trabajadora y del trabajador. III. Los derechos y beneficios reconocidos en favor de las trabajadoras y los trabajadores no pueden renunciarse, y son nulas las convenciones contrarias o que tiendan a burlar sus efectos. IV. Los salarios o sueldos devengados, derechos laborales, beneficios sociales y aportes a la seguridad social no pagados tienen privilegio y preferencia sobre cualquier otra acreencia, y son inembargables e imprescriptibles. El Estado promoverá la incorporación de las mujeres al trabajo y garantizará la misma remuneración que a los hombres por un trabajo de igual valor, tanto en el ámbito público como en el privado. VI. Las mujeres no podrán ser discriminadas o despedidas por su estado civil, situación de embarazo, edad rasgos físicos o número de hijas o hijos. Se garantiza la inamovilidad laboral de las mujeres en estado de embarazo, y de los progenitores, hasta que la hija o el hijo cumplan un año de edad. VII. El Estado garantizará la incorporación de las jóvenes en el sistema productivo, de Acuerdo con su capacitación y formación.

Art.49. I. Se reconoce el derecho a la negociación colectiva II. La ley regulará las relaciones laborales relativas a contratos y convenios colectivos; salarios mínimos generales, sectoriales e incrementos salariales; reincorporación; descansos remunerados y feriados, computo de antigüedad, jornada laboral, horas extras, recargo nocturno, dominicales; aguinaldos, bonos, primas u otros sistemas de participación en las utilidades de la empresa;

indemnizaciones y desahucios; maternidad laboral; capacitación y formación profesional, y otros derechos sociales. III. El Estado protegerá la estabilidad laboral. Se prohíbe el despido injustificado y toda forma de acoso laboral. La ley determinara las sanciones correspondientes.

El Estado Plurinacional debe proteger la permanencia en el empleo de las y los trabajadores ante el riesgo de retiros intempestivos por la patronal, la norma señala la prohibición del “despido injustificado y toda forma de acoso laboral “entendido este como el uso de varias modalidades de presión psicológica económica e inclusive física en los centros de trabajo, en particular contra dirigentes sindicales u opositores políticos.

Art. 50. El Estado, mediante tribunales y organismos administrativos especializados resolverá todos los conflictos emergentes de las relaciones laborales entre empleadores y trabajadores, incluidos los de la seguridad industrial y los de la seguridad social.

Art. 51. I. Todas las trabajadoras y los trabajadores tienen derecho a organizarse en sindicatos de acuerdo con la ley. II. El Estado respetara los principios sindicales de unidad, democracia sindical, pluralismo político, auto sostenimiento, solidaridad e internacionalismo. III. Se reconoce y garantiza la sindicalización como medio de defensa representación, asistencia, educación, y cultura de las trabajadoras y los trabajadores del campo y de la ciudad. IV. El Estado respetara la independencia ideológica y organizativa de los sindicatos. Los sindicatos gozaran de personalidad jurídica por el solo hecho de organizarse y ser reconocidos por sus entidades matrices. V. El patrimonio tangible e intangible de las organizaciones sindicales es inviolable, inembargable e indelegable. VI. Las dirigentes y los dirigentes sindicales gozan de fuero sindical, no se les despedirá hasta un año después de la finalización de su gestión y no se les disminuirán sus derechos sociales, ni se les someterá a persecución ni privación de libertad por actos realizados en el cumplimiento de su labor sindical. VII. Las trabajadoras y los trabajadores por cuenta propia tienen el derecho a organizarse para la defensa de sus intereses.

Ante los abusos patronales, de los tiempos pasados que como primera medida era cercenar la cabeza de los dirigentes sindicales a los que se les impedía volver a su fuente laboral por represalias, y en caso de reincorporación la manipulación de roles y cargos en perjuicio de la o el trabajador.

Por vez primera se preceptúa en la CPE, la inviolabilidad, inembargabilidad es indelegable de los bienes materiales y no materiales de los sindicatos, norma que precautela el buen uso y proyección de los mismos, así como previene sobre excesos y actos discrecionales cometidos por propios y extraños como casos de corrupción en perjuicio de las y los afiliados, o los atropellos y demoliciones ocurridos en épocas dictatoriales.

Art. 52. I. Se reconoce y garantiza el derecho a la libre asociación empresarial. II. El Estado garantiza el reconocimiento de la personalidad jurídica de las asociaciones empresariales, así como las formas democráticas organizativas empresariales, de acuerdo con sus propios estatutos. III. El Estado reconoce las instituciones de capacitación de las organizaciones empresariales. IV. El patrimonio de las organizaciones empresariales tangible e intangible, es inviolable e inembargable.

Art.53. Se garantiza el derecho a la huelga como el ejercicio de la facultad legal de las trabajadoras y los trabajadores de suspender labores para la defensa de sus derechos, de acuerdo con la ley.

Siendo parte inseparable de las conquistas del movimiento sindical internacional, no podía faltar la referencia a este derecho, que junto al fuero es atribuible al constitucionalismo social boliviano, mientras la abrogada establecía el mismo, la actual CPE, garantiza el ejercicio de esta facultad de suspensión de actividades laborales como herramienta de defensa de derechos.

Art. 54. I. Es obligación del Estado establecer políticas de empleo que eviten la desocupación y la subocupación, con la finalidad de crear, mantener y generar condiciones que garanticen a las trabajadoras posibilidades de ocupación laboral digna y de remuneración justa. II. Es deber del Estado y de la sociedad la protección y defensa del aparato industrial y de los servicios estatales III. Las trabajadoras y los trabajadores, en defensa de sus fuentes de trabajo y en resguardo del interés social podrán, de acuerdo con la ley, reactivar y reorganizar empresas en proceso de quiebra, concurso o liquidación, cerradas o abandonadas de forma injustificada, y conformarán empresas comunitarias o sociales. El Estado podrá coadyuvar a la acción de las trabajadoras y los trabajadores.

Con el propósito de evitar la desocupación y la subocupación con vistas al trabajo digno y la justa remuneración, la CPE, dispone que el Estado, tenga la obligación de poner en práctica políticas públicas concernientes a que se fomente, fuentes de trabajo digno.

Art.55 El sistema cooperativo se sustenta en los principios de solidaridad, igualdad, reciprocidad, equidad en la distribución, finalidad social, y no lucro de sus asociados. El Estado fomentara y regulara la organización de cooperativas mediante la ley.

En la anterior Constitución Boliviana la Parte Tercera REGIMENES ESPECIALES tenía como Título II al REGIMEN SOCIAL (arts. 156-164), el cual, si bien comprendía el ámbito de las relaciones laborales, también involucraba la seguridad social y otros casos como las personas con capacidades diferentes.

4.1.2. LEY GENERAL DEL TRABAJO DEL 8 DE DICIEMBRE DE 1942.-

La ley general del Trabajo, reconoce los preceptos fundamentales para el amparo y protección de los derechos laborales:

Art.4.- Los derechos que esta ley reconoce a los trabajadores son irrenunciables, y será nula cualquier convención en contrario.

Dentro de la ley general del Trabajo se crea un capítulo, el cual norma el reconocimiento a la libre asociación y la formación de los sindicatos de trabajadores:

Art.99.- Se reconoce el derecho de asociación en sindicatos, que podrán ser patronales, gremiales o profesionales, mixtos o industriales de empresa. Para actuar como tal, el sindicato deberá tener carácter de permanencia, haber legalizado su personería y constituirse con arreglo a las reglas legales.

Art.100.- La finalidad esencial del sindicato es la defensa de los intereses colectivos que representa. Los de trabajadores particularmente, tendrán facultades para celebrar con los patronos contratos colectivos y hacer valer los derechos emergentes; representar a sus miembros en el ejercicio de derechos emanados de contratos individuales, cuando los interesados lo requieran expresamente; representar a sus miembros en los conflictos colectivos y en las instancias de conciliación y arbitraje; crear escuelas profesionales e industriales, bibliotecas populares, etc. Organizar cooperativas de producción y consumo,

exceptuando la elaboración de artículos similares a los que fabrica la empresa o industria en que trabaja.

Art.101.- Los sindicatos se dirigirán por un comité responsable, cuyos miembros serán bolivianos de nacimiento. Los inspectores del trabajo concurrirán a sus deliberaciones y fiscalizarán sus actividades.

Art.102.- Las relaciones entre el poder público y los trabajadores se harán por las federaciones Departamentales de Sindicatos o integradas en Confederaciones Nacionales.

Art.103.- No podrá constituirse un sindicato con menos de 20 trabajadores, tratándose de sindicatos gremiales o profesionales ni con menos del 50 % de los trabajadores de una empresa, tratándose de sindicatos industriales.

Art. 104.-No podrán organizarse sindicalmente los funcionarios, cualquiera que sea su categoría y condición.

A su vez conformado el sindicato, y con la finalidad de resguardar la actividad obrera, es que como capítulo siguiente esta, la tarea de resolución del conflicto, por medio de la conciliación y si esta fracasara la regulación de la huelga.

Art.105.- En ninguna empresa podrá interrumpirse el trabajo intempestivamente, ya sea por el patrono ya sea por los trabajadores, antes de haber agotado todos los medios de conciliación y arbitraje previstos en el presente título caso contrario el movimiento se considerará ilegal.

Art.106.- Todo sindicato que tuviere alguna disidencia conde reclamaciones al respectivo inspector del trabajo, suscite por los miembros de la directiva del sindicato y a falta de estos. Por la mitad más uno trabajadores en conflicto

Art.114.- Fracasadas las gestiones de conciliación y arbitraje, los trabajadores podrán declarar la huelga, y los patronos el lock –out siempre que concurran las siguientes circunstancias: a) Pronunciamiento de la Junta de Conciliación y del Tribunal Arbitral sobre la cuestión planteada: b) Que la resolución se tome por lo menos por tres cuartas partes del total de trabajadores en servicio activo. **Art.115.-** El acta original de la sesión en que se declare la huelga se remitirá a la autoridad del Departamento o la provincia con cinco días de anticipación, acompañada de una nómina de los trabajadores y especificando sus

domicilios. Una copia de dicha acta se enviará simultáneamente a la inspección del Trabajo de la localidad.

Art.116.- En igual forma, los patronos que resolvieron clausurar su establecimiento, comunicaran por escrito a las autoridades indicadas anteriormente, señalando los motivos y la duración de la clausura y adjuntando la nómina de los trabajadores que quedan sin ocupación.

Art. 117.- El concepto de huelga solo comprende la suspensión pacífica del trabajo. Todo acto o manifestación de hostilidad contra las personas o la propiedad, cae dentro de la ley penal.

Art.119.- Los asociados u obreros que no se conformaren con los acuerdos de huelga, podrán separarse libremente de las decisiones colectivas de sus sindicatos, sin incurrir en responsabilidades de ninguna clase y bajo la garantía de las autoridades policiales podrán continuar en sus ocupaciones. La represalia tomada por sus compañeros será penada con dos a seis meses de cárcel.

4.1.3. REGLAMENTO DE LA LEY GENERAL DEL TRABAJO DECRETO SUPREMO No.244 DE 23 DE AGOSTO DE 1943.-

Misma que complementa los requisitos exigidos por la normativa nacional para el reconocimiento del sindicato, las reglas de su funcionamiento, en ese contexto de derechos y reglas, usos y práctica sindical, los pasos fundamentales que deben darse para organizar un sindicato son los siguientes:

Art. 120.-Se reconoce el derecho de asociación en sindicatos a los trabajadores y a los patronos de una misma empresa, profesión u oficio, o de empresas, profesionales u oficios similares o conexos.

Art.121.- La calidad de miembro de un sindicato es estrictamente personal y no puede, por tanto, ser transferido, transmitida, ni delegada.

Art.122.- Las trabajadoras casadas no necesitan autorización marital para afiliarse en los sindicatos e intervenir en su administración.

Art.123.- Toda persona que deje de trabajar por más de seis meses en la profesión u oficio que constituye la base del sindicato gremial o profesional a que pertenecía, perderá su calidad de sindicalizado.

Art. 124.- Los sindicatos se consideran legalmente constituidos desde la fecha de la resolución suprema que expida el Poder Ejecutivo concediéndoles personalidad jurídica.

Art.125.- Para el objeto anteriormente indicado, presentaran la respectiva solicitud ante el Ministerio del Trabajo, acompañando copia legalizada de los documentos siguientes: a) Acta de Constitución; b) Texto de los Estados en duplicado; c) Acta de aprobación de los Estatutos; d) Acta o poder en que conste la personalidad del que solicita el reconocimiento; e) Nomina del Directorio; f) Nomina de socios.

Art.126.- El reconocimiento se hará previo informe de la inspección General del Trabajo y dictamen de Gobierno.

Art.127.- Todo sindicato, obtenida que haya sido su personalidad jurídica, se inscribirá en la Inspección General del Trabajo, la que está obligada a abrir un registro especial con tal objeto. El certificado expedido por esta autoridad servirá para acreditar la existencia legal de los sindicatos.

Art.128.- La reforma de estatutos se sujetará a los mismos tramites y la solicitud deberá acompañar, además de un ejemplar de los estatutos, una copia legalizada del acta de la sesión en que se acordó la reforma.

Art.129.- La disolución de los sindicatos o de sus federaciones o confederaciones, podrá ser resuelta por el Poder Ejecutivo. a) Cuando se compruebe la violación de las disposiciones de la Ley General del Trabajo, del presente Reglamento o de sus estatutos sociales; b) Cuando se hubieran mantenido en receso por más de un año.

Art.130.- Si los asociados solicitaren la cancelación de la personalidad jurídica, la presentación se hará al Ministerio del Trabajo, acompañando copia legalizada del acta de sesión en que ella fue resuelta.

Art.131.- En caso de disolución, se liquidará el haber sindical dentro del plazo de seis meses, y sus bienes se destinarán al objeto que señalen los estatutos. A falta de determinación expresa sobre este punto, y después de haberse cubierto las obligaciones de la asociación, se restituirá a la empresa los bienes y efectos que hubiese donado, y el

saldo se invertirá en obras de educación, previsión social y fomento del deporte en la misma empresa o el lugar, provincia o departamento donde dicho sindicato hubiere tenido domicilio. Esta inversión será autorizada por el Ministerio del Trabajo.

Art.132.- La resolución gubernativa que declare la disolución del sindicato, nombrará uno o varios liquidadores, si los estatutos sociales no hubiesen previsto nada al respecto.

Art.133.- Los sindicatos podrán constituir federaciones o confederaciones en beneficio de sus intereses comunes.

Art.134.- Las federaciones o confederaciones deberán obtener la personalidad jurídica, en las mismas condiciones establecidas para los sindicatos y, en tal caso, gozarán de los mismos derechos que estos, agregándose el de representar a los sindicatos adheridos.

Art.135.- La disolución de una federación o confederación podrá realizarse en los mismos casos señalados para los sindicatos; la de los sindicatos de que se componía, a menos que así lo establezca expresamente la resolución respectiva.

Art. 136.- El sindicato propondrá cualquiera de las siguientes finalidades: 1) Celebrar contratos colectivos de trabajo y hacer, valer los derechos emergentes, cumpliendo y haciendo cumplir las obligaciones estipuladas; 2) Representar a los asociados en el ejercicio de los derechos emanados de los contratos individuales de trabajo; 3) Representar a los asociados en los conflictos colectivos y especialmente en las instancias de conciliación y arbitraje; 4) La creación de seguros de cesantía, cajas de socorros mutuos, oficinas de colaciones, construcción de mausoleos sociales, institutos de capacitación profesional y, de una manera general, todos los servicios de cooperación y previsión; 5) Instalación de cursos y escuelas primarias, industriales o profesionales y bibliotecas populares; 6) Organización de cooperativas de crédito, consumo o producción, con la salvedad de que solo podrán elaborar artículos distintos de que fabrique la empresa correspondiente; 7) Representar los intereses económicos comunes de los asociados; y 8) En general, atender a los fines culturales, de solidaridad, cooperación y previsión que acuerden los asociados o que se determine en los estatutos sociales.

Art.137.- Prohíbese a los sindicatos ocuparse en objetos diferentes a los señalados anteriormente, así como ejecutar actos tendientes a menoscabar la libertad individual, la libertad de trabajo y la libertad de la industria, en la forma garantizada por la Constitución y las leyes.

Art.138.- Los sindicatos, federaciones y confederaciones, de cualquier naturaleza, serán regidos por un directorio responsable, cuyos miembros deberán reunir los requisitos siguientes: 1) Tener 21 años de edad; 2) Ser boliviano; 3) Saber leer y escribir; 4) No haber sido condenado a pena corporal por los tribunales, no tener auto ejecutoriado;5) Haber cumplido con la Ley del Servicio Militar Obligatorio o haber sido legalmente eximido.

Art.139.- Las funciones de directores de sindicatos serán gratuitas.

Art.140.- Todo sindicato llevara obligatoriamente los siguientes libros: a) registro de socios; b) de actas; c) libro diario de entradas y gastos; d) de archivo y correspondencia.

Art.141.- El patrimonio de los sindicatos se compondrá: a) De las acotaciones que la asamblea imponga a sus asociados con arreglo a los estatutos; b) De las donaciones que la asamblea imponga a sus asociados, los trabajadores o terceros; c) De la renta de los bienes del sindicato; d) De las multas que se apliquen a los asociados, en conformidad con los estatutos.

Art.142.- Los sindicatos podrán adquirir y conservar bienes de toda clase.

Art.143.- Los fondos del sindicato no pertenecen a los trabajadores que lo constituyen; son del dominio de la asociación, aunque cambie de personal.

Art.144.- La administración del patrimonio del sindicato corresponde al Directorio. Toda inversión de fondos, exceptuando los consignados en el presupuesto anual aprobado por la asamblea, deberá ser autorizada por esta, dejándose constancia en el acta respectiva de la cantidad y el objeto del gasto.

Art.145.- En ningún caso podrá invertirse los fondos del sindicato en finalidades distintas a las establecidas en sus estatutos y autorizadas en el presente Reglamento.

Art. 146.- Los miembros del directorio del sindicato serán solidariamente responsables de su administración financiera.

Art.147.- El movimiento de fondos se dará a conocer por medio de estados mensuales que se fijaran en un lugar visible del establecimiento, y estarán sujetos a las medidas de fiscalización y tesorería que determinen los estatutos sociales. El balance de caja y la memoria se presentarán por lo menos anualmente y se enviara copia de ellos a la respectiva Inspección del Trabajo. Los libros de contabilidad serán presentados a dicha Inspección

cada vez que esta les solicite. En caso de cambio de tesorero, la entrega de la tesorería se hará mediante balance parcial y documentado, remitiéndose copia de el al Inspector del Trabajo.

Art.148.- Los fondos afectados a servicios de mutualidad y previsión son inembargables, salvo tratándose de hacer efectivas dichas prestaciones.

Las organizaciones sindicales son instituciones de derecho privado con todas sus prerrogativas, facultad que se adquiere al ser registradas ante el Ministerio de Trabajo con lo que obtienen la personería jurídica y en consecuencia pueden, comprar, vender, actuar en justicia, representar a sus afiliados ante la empresa, instituciones y ante organismos tripartitos.

4.1.4. LEY DEL FUERO SINDICAL, 21 DE FEBRERO DE 2006, BAJO LA PRESIDENCIA DE EVO MORALES AYMA- DECRETO LEY No. 0038 DEL 07 DE FEBRERO DE 1944, BAJO LA PRESIDENCIA DE GUALBERTO VILLARROEL (Ley del Fuero Sindical – Vigente y actualizada 2011).-

La protección puede activarse por notificación del sindicato, sus promotores o representantes al Ministerio de Trabajo ante cualquier amenaza o hecho que implique una represalia sindical, el sindicato o sus promotores deben solicitar su intervención para que cese esta violación a la libertad sindical y se restituyan los derechos que hayan sido quebrantados:

ARTÍCULO 1.- Los obreros o empleados elegidos para desempeñar los cargos directivos de un sindicato, no podrán ser destituidos sin previo proceso. Tampoco podrán ser transferidos en un empleo a otro, ni aun de una sección a otra, dentro de una misma empresa, sin su libre consentimiento.

ARTICULO 2.- En caso de que el empleador estime necesario su traslado o su destitución, este se hará como consecuencia de un proceso que se instaurara ante el Juez del Trabajo de la jurisdicción correspondiente ante el cual se probara la comisión de delitos o faltas contempladas en las Leyes de Trabajo como causales de despido. Asimismo, para el caso de traslado de una sección a otra, el empleador deberá comprobar las razones técnicas y necesarias a la industria que justifiquen dicho traslado. (Modificado por la Ley No. 3352 del 21 de febrero de 2006, en su artículo único).

ARTICULO 3.- Establecida la suficiente culpabilidad del obrero o empleado, dirigente, del Sindicato, el Juez de Trabajo determinara su retiro de acuerdo a lo establecido por el Artículo 16º de la Ley General del Trabajo. Para el caso de simple traslado el Juez de Trabajo, previo informe de la Inspección del Trabajo autorizará dicho traslado haciéndose constar en el mismo, el tiempo de duración y la remuneración respectiva, teniendo en cuenta que esta última no podrá ser inferior al salario o sueldo percibido por el obrero en su ocupación anterior. Texto anterior del Decreto Ley No. 38).

ARTÍCULO 4.- Toda asociación profesional y sindical podrá constituirse libremente y sin necesidad de autorización previa para los fines del Artículo 125. Del Decreto del 13 de agosto de 1943. (Modificado por la Ley No. 3352 del 21 de febrero de 2006, en su artículo único).

ARTÍCULO 5.- Todo empleador o representante del mismo que infringiese la disposición del Artículo 1º del presente Decreto Ley o que impidiese directa o indirectamente el libre ejercicio de la actividad sindical, será sancionado por el Juez del Trabajo previo procedimiento sumario con una multa pecuniaria de un mil a cinco mil bolivianos. (Texto anterior del Decreto Ley No. 38).

Todo empleador o representante del mismo que infringiese la disposición del Artículo 1ro. Del presente Decreto Ley o que impidiese directa o indirectamente el libre ejercicio de la actividad sindical, será sancionado por el Juez del trabajo previo procedimiento sumario, con una multa pecuniaria de un mil a cinco mil bolivianos, y a una prisión de 15 días a dos meses.

4.1.5. DECRETO SUPREMO Nº 2349 DE 1 DE MAYO DE 2015, BAJO LA PRESIDENCIA DE EVO MORALES AYMA. -

Para garantizar esta protección, se han establecido en la ley prohibiciones a los empleadores, incluyendo el Estado como empleador, para que no ejecuten practicas anti sindicales, además se establecen mediadas con el objeto de evitar que los trabajadores y trabajadoras sean despedidos o perjudicados en sus empleos en razón de sus actividades sindicales, esto lo que se denomina fuero sindical.

CONSIDERANDO: Que el párrafo I del Artículo 51 de la Constitución Política del Estado, determina que todas las trabajadoras y los trabajadores tienen derecho a organizarse en sindicatos de acuerdo con la ley.

Que el numeral 31 del Parágrafo II del Artículo 298 del Texto Constitucional, señala que es competencia exclusiva del nivel central del Estado las políticas y regímenes laborales.

Que el Artículo 99 de la Ley general del Trabajo, de 8 de diciembre de 1942, establece que se reconoce el derecho de asociación en sindicatos, que podrán ser patronales, gremiales o profesionales, mixtos o industriales de empresa.

Que el Artículo 102 de la Ley General del Trabajo, dispone que las relaciones entre el poder público y los trabajadores, se harán por las Federaciones Departamentales de Sindicatos o integradas en Confederaciones Nacionales.

Que el inciso i) del Artículo 86 del Decreto Supremo No, 29894, de 7 de febrero de 2009, Organización del Órgano Ejecutivo, señala como una de las atribuciones del Ministerio de Trabajo, Empleo Previsión Social, garantizar el derecho de los trabajadores a la libre sindicalización y organización para la defensa de sus intereses, representación, la preservación de su patrimonio tangible e intangible.

Que es necesario establecer la entidad rectora de la otorgación de personalidades jurídicas a Sindicatos, Federaciones, Confederaciones y Centrales Obreras.

Artículo Único. - Las personalidades jurídicas de Sindicatos, Federaciones, Confederaciones y Centrales Obreras, cuyo objeto sea la defensa de sus derechos laborales deberán ser tramitadas únicamente ante el Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social, concluyendo con la emisión de la Resolución Suprema correspondiente.

El Ministerio del Trabajo, Empleo y Previsión Social, continuara aprobando las modificaciones de estatutos orgánicos y reglamentos internos solicitadas por los Sindicatos, Federaciones, Confederaciones y Centrales Obreras, señalados en el Parágrafo I del presente Artículo.

Artículo Final Único. - Las personalidades jurídicas de Sindicatos, Federaciones, Confederaciones y Centrales Obreras, otorgadas por entidades diferentes al Ministerio de Trabajo, Empleo Previsión, Social quedan sin efecto jurídico.

4.2. MARCO JURIDICO INTERNACIONAL. -

Legislación emitida por la Organización Internacional del Trabajo (OIT):

a) CONVENIO 84, SOBRE EL DERECHO DE ASOCIACIÓN (TERRITORIOS NO METROPOLITANOS), 1947.-

La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo, Convocada en Ginebra por el consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada dicha ciudad el 19 de junio de 1947 en su trigésima reunión, decidió adoptar diversas proposiciones relativas al derecho de asociación y a la solución de los conflictos de trabajo en los territorios no metropolitanos, cuestión que constituye un convenio internacional:

Art.2. “Se deberá garantizar por medio de disposiciones apropiadas el derecho de los empleadores y de los trabajadores a asociarse para cualquier fin lícito”

Art.3. “Se deberán dictar todas las medidas pertinentes a fin de garantizar a los sindicatos representativos de los trabajadores interesados el derecho a celebrar contratos colectivos con los empleadores o con las organizaciones de empleadores”

Art. 4. “Se deberán dictar todas las medidas pertinentes a fin de consultar y asociar a los representantes de las organizaciones de empleadores y de trabajadores en la elaboración y aplicación de las disposiciones destinadas a garantizar la protección de los trabajadores y el cumplimiento de la legislación del trabajo”.

b) CONVENIO 87 CONVENIO SOBRE LA LIBERTAD SINDICAL Y LA PROTECCION DEL DERECHO DE SINDICACION, 1948.-

Convocada en San Francisco por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicha ciudad el 17 de junio de 1948 en su trigésima primera reunión, realiza un marco de amparo legal acerca de la

libertad sindical y el derecho de sindicación, contiene diversas disposiciones que tienen por finalidad la protección de la organización sindical como tal, entre ellas, el derecho de obtener la personería jurídica mediante un procedimiento simple y también las contenidas dirigidas a garantizar la autonomía en acciones claves como la redacción de los estatutos, organizar su administración y formular su programa de acción, de donde se desprende el derecho de negociación colectiva y el derecho de huelga, tal como lo han establecido los mecanismos de control de aplicación de los convenios de la OIT:

Art.3. “Las organizaciones de trabajadores y de empleadores tienen el derecho de redactar sus estatutos y reglamentos administrativos, el de elegir libremente sus representantes, el de organizar su administración y sus actividades y el de formular su programa de acción. Las autoridades públicas deberán abstenerse de toda intervención que tienda a limitar este derecho o a entorpecer su ejercicio legal.”

Art. 5. Las organizaciones de trabajadores y de empleadores tienen el derecho de constituir federaciones y confederaciones, así como el de afiliarse a las mismas, y toda organización, federación o confederación tiene el derecho de afiliarse a organizaciones internacionales de trabajadores y de empleadores”.

En el marco de la protección, el convenio 87 establece que las organizaciones de trabajadores y de empleadores no están sujetas a disolución o suspensión por vía administrativa. Solo los tribunales pueden ordenar la suspensión de un sindicato con base en un debido proceso, donde se respete el derecho de defensa, los plazos y formalidades de lugar una vez comprobados los hechos o causas que lo justifiquen, los cuales deben estar establecidos específicamente en las leyes.

c) CONVENIO 98, SOBRE EL DERECHO DE SINDICACION Y DE NEGOCIACION COLECTIVA, 1949: La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo, convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, y congregada en dicha ciudad el 8 de junio de 1949 en su trigésima segunda reunión; decidió adoptar diversas preposiciones relativas a la aplicación de los principios del derecho de sindicación y de negociación colectiva:

Art.1 “1.Los trabajadores deberán gozar de adecuada protección contra todo acto de discriminación tendiente a menoscabar la libertad sindical en relación con su empleo; 2. Dicha protección deberá ejercerse especialmente contra todo acto que tenga por objeto: a) sujetar el empleo de un trabajador a la condición de que no se afilie a un sindicato o a la de dejar de ser miembro de un sindicato; b) despedir a un trabajador o perjudicarlo en cualquier otra forma a causa de su filiación o de su participación en actividades sindicales fuera de las horas de trabajo o, con el consentimiento del empleador, durante las horas de trabajo; 1.- Las organizaciones de trabajadores y de empleadores deberán gozar de adecuada protección contra todo acto de injerencia de unas respecto de las otras, ya se realice directamente o por medio de sus agentes o miembros, en su constitución, funcionamiento o administración; 2.- Se consideran actos de injerencia, en el sentido del presente artículo, principalmente, las medidas que tiendan a fomentar la constitución de organizaciones, o a sostener económicamente, o en otra forma, organizaciones de trabajadores, con objeto colocar estas organizaciones bajo el control de un empleador o de una organización de empleadores”.

d) CONVENIO 135, SOBRE LOS REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES, 1971: La Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo, convocada en Ginebra por el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo y congregada en dicha ciudad el 2 de junio de 1971 en su quincuagésima sexta reunión, protege a los trabajadores contra todo acto de discriminación tendiente a menoscabar la libertad sindical en relación con su empleo:

Art.1 “Los representantes de los trabajadores en la empresa deberán gozar de protección eficaz contra todo acto que pueda perjudicarlos, incluido el despido por razón de su condición de representantes de los, trabajadores, de sus actividades como tales, de su afiliación al sindicato, o de su participación en la actividad sindical, siempre que dichos representantes actúen conforme a las leyes, contratos colectivos u otros acuerdos comunes en vigor”.

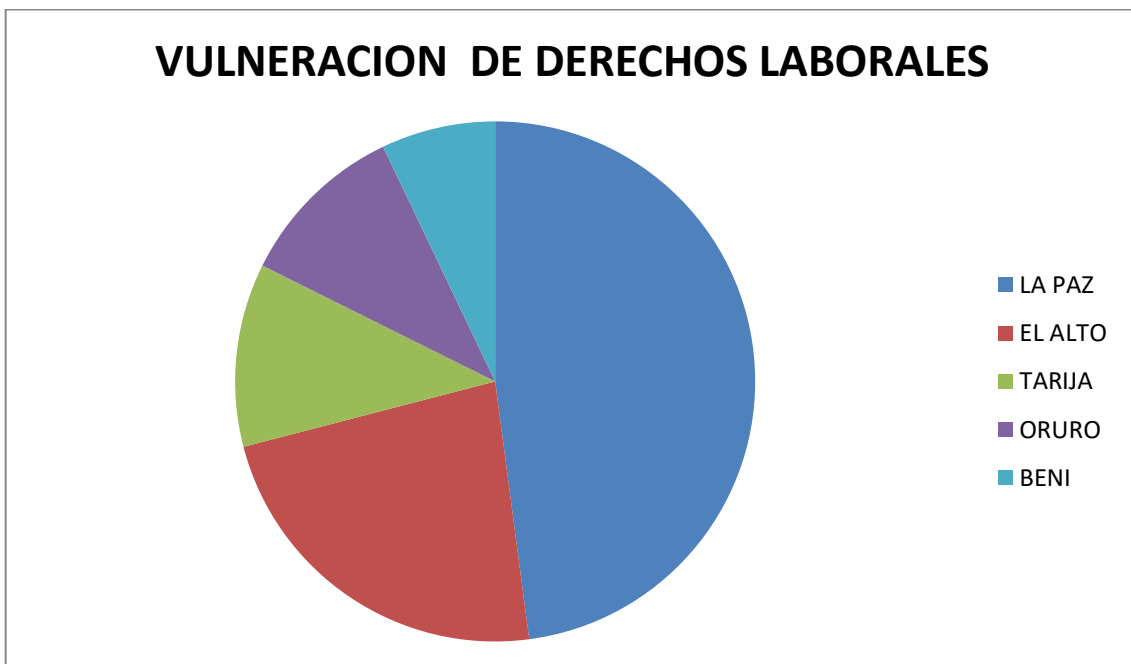
Art.2. 1. “Los representantes de los trabajadores deberán disponer en la empresa de las facilidades apropiadas para permitirles el desempeño rápido y eficaz de sus funciones; 2. A este respecto deberán tenerse en cuenta las características del sistema de relaciones obrero- patronales del país y las necesidades, importancia y posibilidades de la empresa

interesada; 3. La concesión de dichas facilidades no deberán perjudicar el funcionamiento de la empresa interesada”.

CAPITULO V

ESTUDIO DE CASOS

La vulneración a los derechos laborales y sindicales es un riesgo psicosocial, generado en el ámbito de las relaciones interpersonales de las organizaciones empresariales, que ha advertido un notable incremento en los últimos años. Sus consecuencias son devastadoras, no solo para la víctima, sino también para la empresa, la cual experimenta una importante disminución de su productividad. Asimismo, los sectores que se ven más afectados por este fenómeno son aquellos relativos al sector servicios, en los que el trato con terceras personas ajenas a la organización es continuo. También se encuentran diferencias en cuanto a las variables sociodemográficas, siendo el sexo femenino y las personas mayores de 55 años los trabajadores que más amenazados se ven por esta figura. Presentamos el estudio de casos y los efectos a la vulneración a los derechos de los trabajadores.



DATOS ESTADISTICOS POR DEPARTAMENTOS SOBRE LA VULNERACION DE DERECHOS LABORALES

Para el desarrollo de la investigación se tomó como referente conflictos laborales que detonaron la vulneración de Derechos Sindicales, mismos que fueron de conocimiento público, en especial por tratarse de empresas privadas reconocidas en el medio paceño, dicha urbe vivió estos conflictos de cerca, ya que los paros y marchas se realizaron en el corazón de la misma.

Se tomó como sujetos de estudio, los conflictos de las siguientes empresas privadas:

- EMPRESA DE SERVICIOS INDUSTRIA COPACABANA S.A. Y SERVICIOS COPABOL S.A. (POLLOS COPACABANA) - 2015.

- LABORATORIOS VITA S.A.- 2012

El análisis se desarrolló desde una perspectiva cualitativa, por lo que se procedió a desarrollar el estudio de cada una de las empresas de referente, en los siguientes pasos:

-En primera se realizó la descripción de la empresa;

-En segunda se procedió a un vaciado de argumentaciones tanto de empleados como del sector patronal, para analizar los puntos que generaron el conflicto laboral;

- En tercera se procedió a la entrevista de los dirigentes sindicales, para ahondar en la problemática del hostigamiento por el ejercicio de dicha función y como se han vulnerado los derechos sindicales en cada caso.

-Por último, se pudo acceder a las resoluciones que emitió el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, para cada caso y las sanciones emitidas por la comprobación de la vulneración de los derechos laborales y sobre todo los sindicales.

5. EMPRESA DE SERVICIOS INDUSTRIA COPACABANA S.A. Y SERVICIOS COPABOL S.A. (POLLOS COPACABANA). -

a) ANTECEDENTES. -

Industria Copacabana es una empresa privada, cuyo fundador fue Hugo Camacho, la cual en los últimos tiempos se ha diversificado, empezó como productora de café molido “COPACABANA”, y luego de varios años explotaron el comercio de la comida rápida de pollos, ahora Copacabana no tiene competidor a su altura, la empresa fue dividida en dos: Servicios Industria Copacabana S.A. y Servicios COPABOL S.A. manteniendo como accionistas

Mayoritarios a la familia Camacho, los cuales supieron darle el impulso necesario para mantener ingresos substanciosos, la empresa ha tenido grandes aciertos de inversión, ambos están bien posesionados en el mercado local con posibilidad de una proyección nacional, en rubros que significaron la huida de grandes empresas extranjeras como fue Burger King Corporation, la McDonald’s, o el debilitamiento y casi desaparición de Café Royal o Café Oriental.

ARGUMENTACION DE LAS PARTES EN CONFLICTO DE SERVICIOS INDUSTRIA COPACABANA S.A. Y COPABOL S.A.	
TRABAJADORES	EMPRESA
<u>DENUNCIAN HOSTIGAMIENTO LABORAL.</u> - La empresa, en un principio, no estaba de acuerdo con la conformación del sindicato de trabajadores, el problema se generó ante la solicitud del salario dominical de los trabajadores de Pollos Copacabana. Ante la insistencia del sindicato que decía que si se debe pagar el salario dominical a favor de todos los obreros, la empresa no vio salida más práctica que despedir al principal dirigente sindical Víctor	OSCAR CAMACHO – GERENTE PROPIETARIO: Aclarar que este señor VICTOR CHOQUEHUANCA (DIRIGENTE SINDICAL) no es trabajador de pollos Copacabana, el pertenece a otra empresa que es industria Copacabana por lo tanto todo lo que está haciendo es ilegal. Explico que hace desde el 2011, ambas firmas eran una sola, pero se rescindió el convenio y se separaron. “Ahí se comunicó de forma legal a los trabajadores y se hace un acuerdo con

<p>Choquehuanca, sin fundamento legal, sin respetar el fuero sindical (entendiéndose como un derecho constitucional). Por su parte el secretario general del Sindicato Mixto de Industrias Copacabana, ALEJANDRO TORREJON, sostuvo que Choquehuanca es parte de los trabajadores fabriles de La Paz y ellos son los que cerraron las sucursales de la urbe paceña, “No están ahí todos los trabajadores, son más fabriles”.</p>	<p>los trabajadores para que su traspaso a la otra empresa sea con todos los derechos que les corresponde”. A su vez Pollos Copacabana es una empresa comercial y de servicios por lo que “El Bono dominical se ha generado para las empresas productivas”. La empresa considera que por atender al público y por tratarse de comida rápida es de servicios por lo tanto no son obreros, y si no son obreros y solo prestan servicios como cualquier pequeño restaurante de barrio, no correspondería pagar el salario dominical.</p>
<p><u>VULNERACION DE DERECHOS LABORALES COMO EL BONO DOMINICAL:</u> Al inicio de las protestas y huelga turnada, la empresa retuvo a varios trabajadores al interior de sus locales, los cuales pretendían acatar la huelga indefinida exigiendo el cumplimiento de derechos laborales, como ser el pago por trabajo de fin de semana y bonos de producción. El gerente afirmó que se cerraron las puertas para evitar actos de violencia.</p>	<p>Contra los comensales, de las instalaciones, no que fuera para retener a los trabajadores, lo cual fue desvirtuado por la inspección del Ministerio de trabajo.</p>

b) ENTREVISTA A VICTOR CHOQUEHUANCA (VC), SECRETARIO GENERAL DEL SINDICATO DE TRABAJADORES MIXTO DE INDUSTRIAS COPACABANA. -

1. ¿Cuál es la situación del sindicato de servicios Industrias Copacabana S.A. (COPABOL) S.A.?

VC: Somos alrededor de 150 afiliados al Sindicato, en primera instancia el Sindicato nació con la empresa INDUSTRIA COPACABANA S.A. Quien en un principio estaba dedicada a la producción de café, desde productos para ser destilado y cafetería abierta al público en general, posteriormente nace COPABOL S.A. la encargada de la producción y comercialización de la comida rápida de pollos y hamburguesas, lo que paso es que los dueños hicieron prevalecer la idea de que por la diferenciación de los rubros, dicha empresa necesitaba dos sindicatos, pero en base a la consolidación de nuestros laborales, hicimos prevalecer como una sola, es decir el problema de Pollos Copacabana, cuenta con la total colaboración y apoyo de la INDUSTRIA COPACABANA, para asumir los conflictos como uno solo.

2.- ¿Qué origino el conflicto de la huelga de brazos caídos?

VC: En primera que los ejecutivos se negaban a pagar el salario dominical y según los ejecutivos asumían que nuestro trabajo no es el mismo que de los obreros ya que los trabajadores de Pollos Copacabana, daban un servicio, de esta forma, la empresa solo pagaba el salario dominical a los obreros de café Copacabana (Servicios Industrias Copacabana S.A.) y que a los empleados de Pollos Copacabana Servicios COPABOL S.A.), no les correspondía este pago.

3. ¿Cómo procedió la empresa ante esta petición y como actúa el día de huelga?

VC: Iniciaron amedrentando a los dirigentes sindicales de los trabajadores de Pollos Copacabana, y que en base a esa lógica no le correspondía el salario dominical, mediante una nota escrita explicaron eso... así que ellos acudieron a nosotros los dirigentes de Industrias Copacabana, para explicarnos que eso no era justo, y que como son chicos jóvenes, se les decía que los iban a despedir si seguían insistiendo, en varias oportunidades se quiso generar dialogo con la parte patronal,

pero ellos se negaban, iniciamos las marchas, pero a estas acudían chicos fuera de su horario laboral, para no perjudicar, pero cuando ingresaban a su turno eran amedrentados, se les decía que los habían visto marchar y que iban a perder su trabajo, por lo que tuvimos que convocar a huelga de brazos caídos, pero ese día, los ejecutivos ordenaron cerrar las puertas de los locales del prado, potosí y comercio, fue lo más grave, encerraron con puerta bajo llave a empleados y comensales, varios trabajadores llamaban de sus celulares, diciendo que no los dejaban salir los de la empresa.

4. ¿Cómo lograron su liberación de los compañeros de la sucursal de la Camacho?

VC: Como le digo los compañeros encerrados llamaban, asustados y otros llamaban a su familia, nosotros teníamos que constatar, aquello así que, junto a la Federación de Fabriles, la viceministra de Trabajo y Previsión Social, Giovanna Maldonado y la fuerza pública, al mediodía (del jueves 15 de octubre de 2015). Fuimos pidiendo la liberación de nuestros compañeros ya que la misma viceministra dijo que no se puede secuestrar o retener a los trabajadores sin su consentimiento, así que corroboro la arbitrariedad y después de mucha pelea es que se logró que abrieran las puertas y dejen libres a nuestros compañeros.

5. ¿Cuál fue la situación que motivo la huelga indefinida de los trabajadores de Pollos Copacabana?

VC. Declaramos huelga indefinida y de brazos caídos, porque nonos hicieron caso en nuestra solicitud del salario dominical y por que como encerraron a n nuestros compañeros, ya que te dije que si no era la vice ministra, hasta cuando les tendrían secuestrados ahí, además eso solo era para desviar el tema de fondo que era el Salario Dominical ya que los fines de semana, son los días donde más se trabaja y además es turnado por este reclamo es que también me han sacado de la empresa, pues decían que yo nada que ver con los trabajadores de los pollos, pues yo era dirigente Sindical de la Industria, eso más hemos respaldado como compañeros de sindicato y de trabajo, incluso el Ministro de Trabajo, marchó con nosotros, ya que cuando el ministerio citaba a quebrar, el mismo Ministro de Trabajo el Dr., Gonzalo

Trigoso, decía que iba a ser respetar los derechos de los trabajadores de la empresa COPABOL S.A. con respecto al salario dominical y los derechos sindicales, pues es parte de lo establecido en la legislación laboral vigente.

c) RESOLUCION DEL MINISTERIO DE TRABAJO EMPLEO Y PREVISION SOCIAL ACERCA DEL CONFLICTO LABORAL DE LA EMPRESA SERVICIOS COPABOL S.A.-

Por casi diez días, los trabajadores de Pollos Copacabana (COPABOL), en la ciudad de La Paz efectuaron una huelga indefinida, en demanda del pago del salario dominical de la empresa, además de denunciar “hostigamiento laboral” en contra de los trabajadores. En contra de los trabajadores.

Los trabajadores de esta empresa exigían la restitución a su fuente de empleo del **DIRIGENTE VICTOR CHOQUEHUANCA**, quien a pesar de contar con fuero sindical fue retirado del trabajo, además de solicitar el pago de dominicales y el cumplimiento de su pliego petitorio, los detalles sobresalientes acerca del dictamen referente al conflicto de la empresa fueron:

- **DEL FUERO SINDICAL.-** Que la empresa decidiera violar el fuero sindical, y desacatar lo determinado por la Ley General del Trabajo, evidentemente fue una mala señal, si su objetivo fue malo, también lo fueron sus métodos, ya que para imponerse intentaron inclusive crear dos sindicatos paralelos, uno de Industria Copacabana y otro de COPABOL, olvidándose de un gran detalle: esa decisión les corresponde a los trabajadores, y no al empresario; de acuerdo a nuestra Constitución Política del Estado: “Los sindicatos gozaran de personalidad jurídica por el solo hecho de organizarse y ser reconocidos por sus entidades matrices”, quedando implícito el principio de independencia de clase, que significa que no puede haber injerencia externa, menos injerencia patronal.

- **ACERCA DEL TRABAJO EN POLLOS COPACABANA.** - A momento de fritar el pollo, de ponerle los aderezos (que le han dado su fama), juntarlo con las papitas es evidente que la empresa le está dando un VALOR AGREGADO, es decir que se ha producido una transformación de la materia prima, que no es lo mismo vender un pollo crudo o gallina viva con una papa cruda al lado, que comprar un “combo

especial Copacabana” ... En sus más de 61 años de vida, el salario dominical, no ha sido objetado ni cuestionado por el empresariado, tanto así que cuando fue reglamentado por el gobierno, mediante el DS. 29010. En enero de 2007, tampoco lo observaron, en consecuencia, tiene la aceptación expresa de todos los actores: empresarios y obreros, y el Estado Plurinacional con la obligación de hacer respetar dicha norma que tiene rango de ley desde 1956. el salario dominical es un incentivo para el proletariado, y está dirigido especialmente al sector productivo, con el fin de incentivar la producción, en si tiene un interés de conseguir un mejor rendimiento en el trabajo de los obreros.

MINISTRO GONZALO TRIGOSO “Nosotros, estamos demostrando en este momento, en las negociaciones que se siguen con pollos Copacabana, que la norma es clara en cuanto al cálculo, y podemos hacerlo también el momento que corresponda igual con toda la documentación respectiva, los cálculos, los ejemplos, los ejercicios; porque el Ministerio de Trabajo tiene que cumplir y hacer cumplir la norma legal a favor de los trabajadores. Si antes, por algún motivo, el que fuera, no se hizo así, hoy día vamos a cumplir y vamos a hacer respetar los derechos de los trabajadores... el trabajador que a su vez es dirigente sindical goza de fuero sindical por ser dirigente, hay una garantía constitucional que dice que no puede ser ni perseguido ni despedido por reclamar sus derechos laborales... Además de esto, recordarles a los ejecutivos de la empresa cuestionada que desde el año 83 rige en Bolivia un decreto que estableció claramente la manera de cálculo, y eso es lo que está demostrando... además hay empresas como Tusequis, Brosso, como otras empresas del área, que están cumpliendo este pago. Se cancela en Santa Cruz, se cancela en Cochabamba... nos extraña y molesta en el Ministerio de Trabajo, que en empresas donde realmente hay ingresos fuertes, donde hay ingresos económicos importantes, los empresarios prefieran acumular mayor riqueza privada a cumplir la norma legal y cancelar a sus trabajadores... En este sentido, el Ministerio de Trabajo recalca que la norma jurídica en materia laboral es de orden público y cumplimiento obligatorio. Lo dice así nuestra Constitución Política del Estado. No es de libre negociación. Es de orden público y de cumplimiento

obligatorio... La norma laboral se cumple y para esto estamos, para hacer cumplir esa norma”.

-VALOR DE LA UNIDAD OBRERA. - Esta lucha tuvo el apoyo de toda estructura sindical: la COB, la Confederación de Fabriles de Bolivia, La federación de fabriles de La Paz, incluso el Ministerio de Trabajo ya que el ministro Gonzalo Trigoso, marchó el 14 de octubre de 2015, como decisión de hacer respetar la Ley General del Trabajo y el Fuero Sindical.

-La decisión y la lucha de los obreros han rendido sus frutos, en el acuerdo firmado para solucionar el conflicto lograron la reincorporación del secretario general: **VICTOR CHOQUEHUANCA**, además del pago de sus salarios devengados, sobre el pago del salario dominical para todos los obreros queda en manos del Ministerio del salario dominical.

-Para el Ministerio de Trabajo, Empleo Previsión Social queda claro también que COPABOL S.A. no es una empresa de servicio, sino que se encuentra en la cadena productiva del sector fabril, es una empresa industrial de producción, se encuentra en la cadena de producción igual que las empresas del área que si están cancelando el salario dominical, como la ley establece.



Trabajadores de Pollos Copacabana se declaran en huelga indefinida

Denuncian hostigamiento laboral. La viceministra de Trabajo informó que la empresa retuvo a varios trabajadores al interior de sus locales.



5.1. LABORATORIOS VITA S.A.

a) ANTECEDENTES. -

Laboratorios VITA institucional, es la empresa con mayor cantidad de patentes de invención, en Bolivia, pues ha logrado patentar con mayor cantidad de patentes de invención, en Bolivia, pues ha logrado patenta más de 22 registros, por las que recibió diferentes reconocimientos por su inventiva nacional, apoyo a la propiedad intelectual y al desarrollo científico, pues se dedica a la elaboración de productos farmacéuticos como el famoso Mentisan, a la elaboración de cosméticos y productos de limpieza como cera Lorito, entre otros.

Es una de las más prospera fábricas en este rubro y cuenta con solida participación en el mercado nacional y con perspectivas de abrir mercados internacionales, en estos últimos años implemento una política de expansión de su planta de el Alto y la incorporación de nueva tecnología, que como ellos mencionan, les permitió constituirse en el primer laboratorio de Latinoamérica completamente integrado, es decir, con la capacidad de producir desde el envase primario hasta el producto final, todos estos logros la poseionan como una de las empresas más fuertes de la industria boliviana, reconocimiento que en gran parte también se debe a la mano de obra calificada, a los bajos salarios que reciben sus trabajadores y a violación permanente de sus beneficios sociales.

Por lo que en el mes de Julio de la gestión 2016, los trabajadores de la fábrica, ubicada en la zona Villa Bolívar de la ciudad de El Alto, cumplieron doce días de huelga (desde el 19 de Julio al 05 de Agosto), pues los ejecutivos estaban renuentes a escuchar a su pliego petitorio, acerca del pago de la prima anual, la nivelación de salarios y pidieron la renuncia de Ronald Paravicini, Gerente Recursos Humanos, Daniel Anibarro, Gerente de Producción y Raúl Aguirre, Asistente de producción, por su mala administración y la vulneración de convenios laborales, también por el hostigamiento laboral a dirigentes sindicales, pues algunos habían sido degradados en sus cargos otros despedidos, ante el constante abuso hacia los trabajadores, se llegó a un punto donde al pedido de la intervención del gobierno, por medio del Ministerio de Trabajo, ante la demora del ministerio se llegó a pensar que, había un acuerdo entre el gobierno y la empresa privada, para perjudicarlos.

ARGUMENTACION DEL LAS PARTES EN CONFLICTO LABOARTORIOS VITA S.A.	
TRABAJADORES	EMPRESA
<p><u>DENUNCIAN HOSTIGAMIENTO LABORAL.</u> - Los trabajadores reclamaron por despidos injustificados de dos dirigentes del sindicato, los cuales habrían sido injustificados, a su vez cambiaron de cargo a empleados antiguos, con ítems menores (miembros también de la dirigencia sindical de la empresa), los ejecutivos</p>	<p>Daniel Anibarro- Gerente de Producción, afirma que los trabajadores objetan las decisiones, de dos años y medio de gestión, donde se cambió el sistema de producción, pues para ciertos cargos la nueva gerencia exigía títulos profesionales y los trabajadores antiguos serian movidos, o rebajados de ítems, por no perjudicarlos, pero que se</p>

<p>argumentaban que era parte de la reestructuración</p> <p>Hubieron casos donde varios trabajadores fueron cambiados de un puesto y mientras cumplía su labor, a los pocos días, eran comunicados con una nueva transferencia, incluso hay casos de madres que pese a estar protegidas por la ley, fueron despedidas sin justificación. Esto derivó en la solicitud de que se retire el jefe de producción, Daniel Anibarro, el supervisor Raúl Aguirre y el jefe de Recursos Humanos, Ronald Paravicini, pues eran acusados del hostigamiento laboral por sus actitudes prepotentes. Por lo que más o menos son 250 trabajadores de Laboratorios VITA mantuvieron 12 días una huelga y vigilia en instalaciones de la empresa.</p>	<p>requería personal profesional, para mejorar la productividad, también se había invertido en equipamiento, lo que generó algunos despidos de la planta, a su vez descontinuarían productos que no tenían mercado redituable en el país. Lamentablemente antes de tomar esta decisión se realizó un estudio, del cual surgió que personal ya no era necesario para que cambiar, por lo que todo estaba perfectamente justificado.</p>
<p><u>VULNERACION DE DERECHOS LABORALES:</u></p> <p>Los trabajadores afirman que el conflicto se inició porque se quejaron de que la empresa por primera vez no les pagara la prima</p>	<p>La dirigencia sindical anunció que, si el Ministerio de Trabajo no interviene para solucionar el problema, se radicalizará el conflicto, con el respaldo de la Federación y Confederación de Fabriles.</p>

<p>por utilidades, que corresponde a la anterior 2015.</p> <p>Los trabajadores afirmaban que esto era culpa de la nueva gerencia que en los últimos dos años y medio habían afectado la calidad de los productos seleccionados los productos estrella, desechando algunos que según el ejecutivo no tienen mercado y descartando compradores de la cartera de clientes.</p> <p>El sindicato hizo llegar en marzo de 2016, sus denuncias al ministerio de trabajo, ante lo cual los ejecutivos pidieron una oportunidad y suscribieron un acuerdo, para arreglar internamente la demanda sindical, Sin embargo, en julio de 2016, continúan los mismos abusos que derivaron en el paro de brazos caídos, en el mes de julio.</p>	<p>El dirigente máximo de los Obreros de VITA, Edwin Apaza pidió a la presidenta del Directorio de VITA, Carol Kieffer, quien se encontraba en España, que les otorgue una reunión para solucionar, sus demandas laborales y ordene el despido de los tres ejecutivos, acusados de atentar contra la estabilidad de la empresa y abuso laboral, puesto que se sentían burlados con el personal jerárquico en Bolivia.</p>
---	---

b) ENTREVISTA AL DIRIGENTE SINDICAL DE LABORATORIOS VITA S.A. EDWIN APAZA. -

Edwin Apaza (EA), es el máximo dirigente del sindicato de Laboratorios VITA S.A. fabrica que entro en una huelga de 12 días, pues aparte de los reclamos justos de

los trabajadores, también hubo hostigamiento patronal por su rol de dirigente sindical, en cuanto que en ese tiempo parecería que nunca conseguirían una respuesta favorable de parte de la gerencia e incluso pensó que el paro duraría meses.

1.- ¿Cuántos trabajadores estaban participando en la huelga?

EA: Inicialmente 190 trabajadores que están en la fábrica de El Alto, y 20 trabajadores del sector de ventas que queda ubicado en Obrajes y 20 más que se han sumado del sector farmacéutico, luego ingreso el farmacéutico pues una compañera de trabajo, que es madre y estaba amparada por inamovilidad, de trabajo, fue despedida injustificadamente.

2.- ¿Desde cuándo se vienen vulnerando los derechos laborales y del pago de sus primas?

EA: Después de 80 años que funciona la fábrica es la primera vez que se nos suprimen el pago de la prima anual y en esa misma gestión había anuncios de querer cercenarnos nuestros derechos como es el bono de producción. En marzo de 2016 hemos firmado otros convenios en los que han ratificado que habrá un trato cordial y respetuoso de ambas partes y más aún en el tema de que la empresa pueda adecuarse a la norma de las cámaras de vigilancia, se han colocado cámaras de vigilancia en todas las aéreas de producción y hay la resolución ministerial que prohíbe el uso de cámaras como medio de acoso laboral que es bien claro, habíamos pedido que se haga el retiro de las cámaras para el tema del resguardo de la empresa y para cuidar y velar la seguridad de la empresa, pero hemos sido burlados los trabajadores y justamente Daniel Anibarro (Gerente de Producción) ha sido quien ha firmado este convenio y por lo tanto la actitud que él tenía y las promesas que nos ha dado, estamos hablando desde su ingreso a la empresa hace dos años y medio, entonces ha pisoteado todo eso y otros abusos no solo del personal operativo también del personal farmacéutico, es por eso que los compañeros farmacéuticos se han sumado a la medida.

3. ¿Cómo se ha desarrollado la huelga de los trabajadores de VITA?

EA: Desde tempranas horas de la mañana del 19 de julio de 2016, se eligió un grupo para iniciar con las protestas, mismos que estaban en la puerta de la fábrica de El Alto, pero ya el 21 de julio del mismo año, se vio la presencia en puertas de la fábrica de aproximadamente diez policías, que estaban atentos a lo que pueda ocurrir dentro de la fábrica, es por eso que anunciados de la posible represión, paro la agencia de obrajes y se sumó los farmacéuticos, pues esta era una medida pacífica, nosotros estábamos mostrando nuestra voz de protesta, obvio, gritando nuestro malestar.... Pero nuestros administradores a la cabeza de los gerentes nos querían provocar porque de lo contrario sería responsabilidad de ellos cualquier cosa que pudiese pasar la policía, ahí.

4. ¿Qué opinión le merece la política del gobierno y porque cree que el ministerio tardo en intervenir, pese a que ya había mediado meses antes en el conflicto?

EA: Considero que el gobierno a la cabeza de nuestro presidente está siendo mal orientado en el tema laboral particularmente tenemos un ministro de Trabajo que si bien es laboralista ha sido el primero en pisotear la Constitución Política del Estado. En el tema laboral nos preocupa de sobremanera la actitud neoliberal con lo cual se ha sacado el Decreto 2765, si bien han salido dos nuevos decretos, que vienen a modificar el art. 2 y 10 del Decreto 2765, no es garantía, esta es la realidad lastimosamente, la empresa privada ha levantado cabeza con el DS. 2765, y puede que varias empresas acaben como ENATEX, había también madres gestantes en nuestra fabrica que también han sido retiradas, incumpliendo la norma, entonces la molestia de los trabajadores es bastante grande por nuestro derecho, los trabajadores no quisiéramos pensar, que ver otro tipo de situaciones, porque nuestro presidente ha manifestado que va a gobernar con el pueblo y para el pueblo, pero la realidad pareciera ser otra.

5. ¿Usted cree que hay una crisis de vulneración laboral y sindical en Bolivia, pues hay fabricas que están viviendo la misma situación que ustedes?

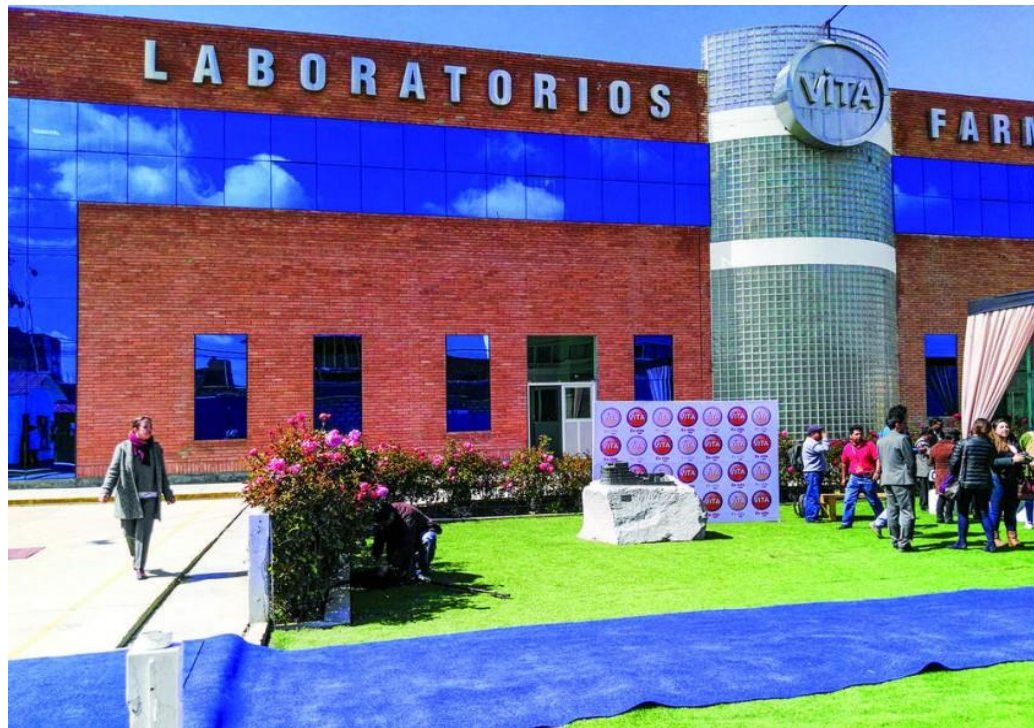
EA: Nosotros hemos sido parte del Ampliado Departamental Fabril del pasado mes de marzo del 2017, donde se nos ha hecho conocer el tema de los compañeros de STIMIRO, que han estado 10 días prácticamente en una medida también de paro de brazos caídos, justamente no son temas aislados, son temas similares, de despido injustificados, descuentos, hay abuso y prepotencia patronal y sea acordado que de seguir así tenemos que ver otro tipo de situaciones, porque nuestro presidente ha manifestado que va a gobernar con el pueblo, pero la realidad pareciera ser otra, esperemos estar equivocados, de lo contrario la población y no solamente la clase trabajadora sino el pueblo en su conjunto dirá que es lo que está pasando.

C) RESOLUCION DEL MINISTERIO DE TRABAJO EMPLEO Y PREVISION SOCIAL ACERCA DEL CONFLICTO LABORAL DE LABORATORIOS VITA S.A.-

Para este caso el Ministerio solo intervino en un rol de mediación y conciliación, donde el dirigente del Sindicato Edwin Apaza y el gerente general de laboratorios VITAS S.A. Henrique de la Quintana, suscribieron un convenio directo firmado por las partes se resolvió el conflicto laboral, donde la mayoría de las demandas fueron atendidas en la medida de las posibilidades de la empresa, lo que permitió que los sistemas productivos, administrativos y comerciales de la compañía se normalizaran, lo que fue más relevante es que para el pago de las primas de utilidad se realizaran por medio de un plan de fortalecimiento industrial para recuperar el sitio en el mercado y apoyar al desarrollo de la industria boliviana en el rubro farmacéutico y se comprometió que el plan estratégico de desarrollo y modernización, innovación de productos y lanzamiento de nuevas moléculas, no afectaran a los trabajadores, ni en su antigüedad o ítem laboral..

El triunfo de este conflicto es un gran paso adelante para todas las clase trabajadora, recuperar los sindicatos independientes y solidarios lo cual rescatando las palabras de su dirigente Edwin Apaza; “La fuerza del sindicato está en su representatividad e integración de sus componentes, los obreros también con otros sindicatos y por qué no llamar a las fuentes matrices, pues la lucha es y será el punto de partida para la defensa de nuestras fuentes de trabajo y para garantizar el

respeto y el cumplimiento de nuestros derechos cuando la patronal no dude en atacarnos frente la crisis”.



CAPITULO VI

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

CONCLUSIONES.

El Estado Plurinacional de Bolivia se ha comprometido a un cambio estructural con todos los sectores populares y tal es el caso de los trabajadores cuyos derechos están enmarcados en nuestra Constitución Política del Estado, donde se indica que toda persona tiene derecho al trabajo digno. Sin lugar a dudas el presente trabajo me ha permitido determinar los factores por los cuales las empresas privadas en Bolivia vulneran los derechos sindicales de sus trabajadores ante los abusos e inobservancias de algunos empleadores que pretenden desconocer las normas.

Los derechos que han sido ganados por los trabajadores gracias a sus luchas esfuerzos, tenacidad y perseverancia. Todos somos conscientes que se están dando grandes adelantos en cuanto a la reglamentación de los trabajadores; normativa que es desconocida tanto por los trabajadores como por los empleadores, es así que unos cometen infracciones y otros no hacen valer sus derechos.

El Sindicalismo en Bolivia está en la fase de reorganización, se han visto aspectos de reivindicación histórica y fortalecimiento de las fuentes doctrinales y jurídicas que dan la esencia al sindicalismo, pese a que, en nuestro país, se ha consolidado como un bloque fuerte de apoyo al gobierno de turno, ha requerido analizarse y re fortalecerse ya que son varios los ejemplos de luchas pendientes.

El objetivo principal en este periodo de reorganización, es el de recuperación del rol de vanguardia social y política, para lo cual se ha propuesto luchar por el socialismo, pero de carácter incluyente y dignificado de la clase obrera nacional, pues sus alianzas políticas, no han conseguido el sindicalismo emancipador que la clase obrera requiere.

Pues según lo determinado, aún sigue realizándose como práctica cotidiana para la empresa privada, el terrorismo sindical, donde el hecho de querer conformar un sindicato, ante atropellos atentatorios de derechos laborales ya establecido en la norma, donde se abusa de la juventud e inexperiencia de los trabajadores.

En la incorporación y en la legislación laboral, para los trabajadores, se deberá tomar especial interés en el contrato escrito, para el beneficio de esta población y así puedan realizar otras actividades constructivas, y puedan asistir a centros de formación continua.

El Estado debe regular, supervisar y tener un control, en el trabajo de los trabajadores, pero además debe realizar un control acerca del cumplimiento sobre la jornada máxima de trabajo, para asegurar que puedan continuar con sus estudios.

La Constitución Política del Estado protege el trabajo, estableciendo normas sobre contratos, jornada máxima, descansos semanales, anuales, aguinaldos, en cuanto a la educación es la más alta función del Estado, los trabajadores tendrían que beneficiarse con estas normativas.

La Ley General del Trabajo, protege en la jornada máxima de 8 horas y los trabajadores, tendrían que favorecerse de esta normativa.

La legislación en materia laboral está compuesta por un conjunto de leyes decretos, reglamentos, resoluciones y otros instrumentos normativos, que constituyen el medio más importante por los cuales el derecho cumple sus fines para lograr el bien común.

Dada la situación donde los dueños y ejecutivos, se atreven a tratar de desvirtuar exigencias laborales y sindicales justas, por medio del desconocimiento de la constitución de su sindicato, en base a tecnicismos legales, los mismos de los cuales no estaban bien informados, pues los trabajadores de Pollos Copacabana, ya contaban con el reconocimiento del ministerio de Trabajo tiempo antes del conflicto, se atrevieron a calumniar a los dirigentes sindicales, por medio de parodias

políticas, cuando con anterioridad los habían felicitado por su antigüedad y desempeño laboral.

En el caso de Pollos Copacabana, frente al conflicto, el Ministerio de Trabajo determino que es procedente el pago del salario dominical y ratifico el respeto al fuero sindical, es pertinente realizar las siguientes puntualizaciones y reflexiones especialmente sobre el derecho al pago del salario dominical, ya que el argumento principal de los empresarios fue que no correspondía pues la empresa pertenece al rubro de servicios aludiendo con esto la exclusión o discriminación de sus trabajadores para el pago de dicho salario y echan por tierra el derecho al descanso semanal establecido por la legislación laboral boliviana e internacional.

Con relación al fuero sindical, el Ministerio de Trabajo constato que efectivamente la empresa violo el derecho de un dirigente sindical en pleno ejercicio al despedirlo por causas injustificadas y además secuestro, a los empleados con el fin de evitar la marcha de reclamo por incumplimiento de pago dominical, pues aparte de vulnerar el derecho a la libertad, fue una amenaza expresa de cómo manejan los empresarios sus mecanismos de represión, de igual manera tuvo que intervenir con el uso de la fuerza pública, el ministerio para verificar la arbitrariedad, a su vez no se puede permitir que los empresarios manejen tan escuetamente los términos referidos a servicios y productos, esto debería ser un parámetro para el adecuado establecimiento de obligaciones patronales, con respecto a sus empleados de turno de fin de semana.

Cabe destacar que las luchas que dan los trabajadores de laboratorios VITA, son un ejemplo, pues no se debe olvidar, la toma de esta fábrica el 2007 exigiendo el respeto al fuero sindical y la huelga de hambre de 2010 y la analizada en él presente trabajo la de 2016 que era por la dignidad de los trabajadores frente al abuso patronal, el factor clave en estas batallas fue la unidad de los trabajadores y la solidaridad de otros sindicatos y ante su postergación acudieron a órganos jerárquicos superiores, los cuales supieron amparar al sindicato y fortalecerlo.

Pero a modo de reflexión y como aporte final se ve que la clase obrera actualmente no tiene unidad ideológica y lo que la mantiene unida es la lucha reivindicativa, una prioridad sería dotarse de una ideología porque “sin ideología revolucionaria, no hay revolución”; esto quiere decir que es importante conocer los derechos de cada trabajador.

RECOMENDACIONES. -

El presente trabajo elaborado hace notar la existencia de la vulneración a los derechos laborales y sindicales en las empresas privadas del país, existiendo explotación, discriminación, de parte de dueños de empresas. Por tanto, existen instituciones las que están directamente compenetradas en el tema de los Derechos Humanos, Defensorías del pueblo, Ministerio de trabajo, las que deberían dar cumplimiento a las normas en lo que respecta al trato humanitario de los trabajadores, Socializando los derechos Laborales sobre Seguridad Social, donde deberían estar presentes los representantes del Gobierno Central, Departamental, y Municipal, en el marco de la salud los derechos de los trabajadores en coordinación con los sindicatos de trabajadores de empresas.

Se recomienda conformar Brigadas de Inspección, orientadas a verificar el complemento de la normativa laboral de seguridad y de salud en el trabajo.

Se debe programar talleres para socializar la normativa concerniente a la Seguridad social de corto y largo plazo.

Realizar ferias con instituciones que tienen que ver en el Área laboral, como ser con la Dirección General del Trabajo, la Caja Nacional de Salud, Ministerio de Salud, para que no se vulnere los derechos de los trabajadores a través de sus sindicatos.

BIBLIOGRAFIA

- RODRIGUEZ GOMEZ, GREGORIO; GIL FLORES, JAVIER GARCIA JIMENEZ, EDUARDO (1996). Tradición y enfoques en la investigación cualitativa. Capítulo I. En el libro Metodología de la investigación cualitativa. Ediciones Aljibe. p 34.
- QUIROZ, MA ESTHELA (2003) Hacia una didáctica de la investigación. Ediciones Castillo., p....69.
- ABBAGNONO, NICOLA (1986). Diccionario de Filosofía. Fondo de Cultura Económica. p.802.
- CEAD ANCONA, M. ANGELES 1999 La metodología cuantitativa estrategias y técnicas de investigación social. Editorial Sintesis.Madrid.p.46
- ROJAS SORIANO RAUL (1989). investigación social teoría y praxis. Editorial Plaza y Valdez. México. P.179
- DE LA PEÑA, RICARDO Y TOLEDO GUARDIA, ROSARIO (1997), Como acercarse a la sociología. Gobierno del Estado de Querétaro. CONALCUTA. Editorial Noriega. P.100-101
- ESCOBAR URIBE IGNACIO, "Los Conflictos Colectivos de trabajo en Colombia", Editorial Temis, Bogotá, 1975.
- RODRIGUEZ, JUAN MANUEL; "transformaciones de las relaciones laborales. Algunos temas polémicos y desafíos de los actores sociales, en "Modernización de las relaciones laborales"., ACDE /Fundación Konrad Adenauer, Montevideo 2002.

- VIDA SORIA, J. MONEREO PEREZ, J. MOLINA NAVARRETE, C. Y MORENO VIDAL, M. Manual de Derecho SINDICAL, 6ª EDICION, Ed. COMARES, Granada España 2011, p.14 y 15; Alonso Olea, M. introducción... ob. Cit. P. 132 y ss.
- LORA GUILLERMO, Nociones del sindicalismo, Ed. "LA COLMENA", 2º Edición, La PAZ-BOLIVIA, 1989.
- JOSE DE MESA, TERESA GISBERT Y CARLOS D. MESA GISBERT "Historia de Bolivia", 5ºEdicion actualizada y aumentada; Editorial Gisbert; Bolivia, -La Paz; 2003.
- CAMPIONE, D, "Estado, dirigencia Sindical y Clase Obrera". Documento de Trabajo No.7.
- NESTOR CORTES, El Modelo Sindical Argentino, 2da. Edición, Bs.As. 1994.
- RECALDE ENRIQUE, RODRIGUEZ Y HECTOR, Nuevo Régimen De Las Asociaciones Sindicales, s/t.
- ERMIDA OSCAR Y VILLAVICENCIO ALFREDO, Sindicatos en Libertad Sindical (ADEC-ATC), Lima, 1991, pag.26.
- Libertad Sindical y Negociación Colectiva. Suiza, Oficina Internacional del Trabajo OIT, 1994, Pag.100.
- [http: // WWW. Min trabajó. Gob. bo/ Principal Publicaciones. asp./bolivianfoods.a.](http://WWW.Min.trabajo.Gob.bo/PrincipalPublicaciones.asp./bolivianfoods.a)
- [http://WWW.min.trabajo.gob.bo/PrincipalPublicaciones.asp. //copabols.a.](http://WWW.min.trabajo.gob.bo/PrincipalPublicaciones.asp. //copabols.a)
- <http://metodologia02.blogspot.com/p/métodos-de-la-investigacion.html>

ANEXOS

FORTALECIMIENTO INSTITUCIONAL



FRONTIS DEL MINISTERIO DE TRABAJO

INFORMACIÓN HISTÓRICA INSTITUCIONAL



ALTOS DIRIGENTES SINDICALES Y FUNTADORES DE LA CENTRAL OBRERA BOLIVIANA

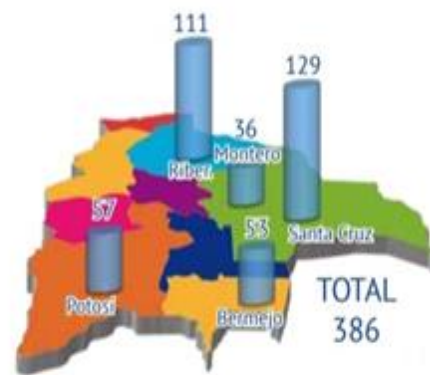
INSPECCIONES FORZOSASA EN EMPRESAS PRIVADAS

Se realizó mediante operativos conjuntos liderados por el Ministerio de Trabajo, Empleo y Previsión Social a través del Área de Erradicación Progresiva del Trabajo Infantil y las Oficinas Regionales Departamentales, conjuntamente la Defensoría de la Niñez y Adolescencia, el Servicio Departamental de Salud, dirigentes del sindicato de los zafreros y dirigentes de la Central Obrera Regionales (CORs), en municipios focalizados considerando las zonas zafreras de la caña de azúcar, de la castaña, sector minero y en las zonas urbanas en el sector de comercio.

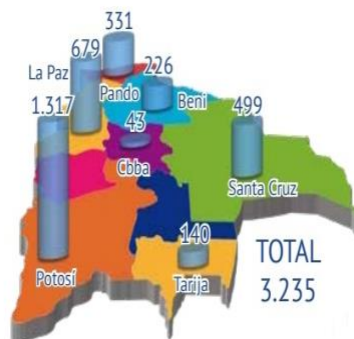
Número de inspecciones especializadas de trabajo forzoso (Por regional)



Número de inspecciones especializadas en erradicación progresiva del trabajo infantil (Por regional)



Número participantes en talleres en temas de género (Por departamento)



Número participantes en talleres en temas de género (Por género)

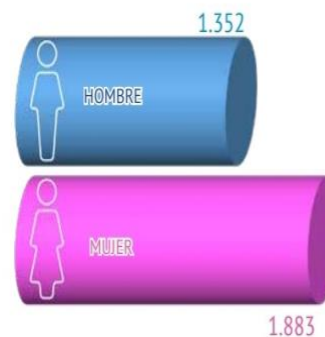


Gráfico 6
Número de participantes en talleres sobre seguridad social (Por departamento)

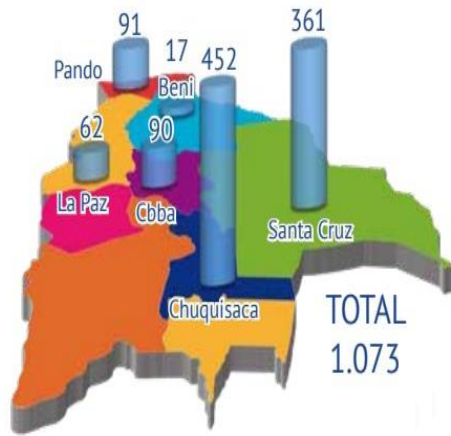
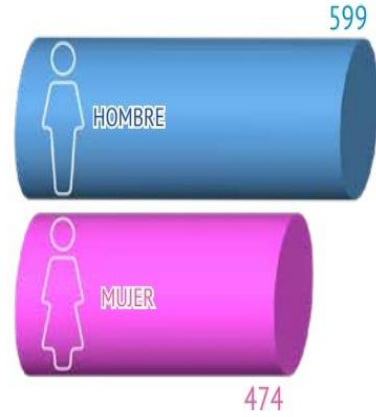


Gráfico 7
Número de participantes en talleres sobre seguridad social (Por género)



TRABAJADORES DE LA EMPRESA VITA EXIGEN SUS DERECHOS



TRABADORES DE LA EMPRESA LABORATORIOS VITA EN HUELGA



LUCHA DE LOS TRABAJADORES VISTA EN LOS MEDIOS SOCIALES (FACEBOOK)

